

Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации

Вступительная статья

Трудовое законодательство России в XIX-XXI вв.

В России трудовое законодательство, по которому определялось положение наемных работников и работодателей, существенно влияя на социально-экономическое положение в стране, в своем развитии прошло несколько этапов.

Первый этап: XIX - начало XX в.

Труд в дореформенный (до 1861 г.) период регулировался 2 актами:

- 1) Положением от 24 мая 1835 г. об отношениях между хозяевами фабричных заведений и рабочими людьми, поступившими на работу по найму;
- 2) Положением от 7 августа 1845 г. о воспрещении фабрикантам назначать в ночные работы малолетних менее 12-летнего возраста.

В конце XIX - начале XX в. были приняты 9 главных правовых актов, регулирующих трудовые отношения:

- 1) Закон от 1 июня 1882 г. "О малолетних, работающих на заводах, фабриках и мануфактурах";
- 2) Закон от 12 июня 1884 г. "О школьном обучении малолетних, работающих на фабриках, заводах и мануфактурах";
- 3) Закон от 3 июня 1885 г. "О воспрещении ночной работы несовершеннолетним и женщинам на фабриках, заводах и мануфактурах";
- 4) Закон от 3 июня 1886 г. "Об утверждении проекта правил о надзоре за фабричной промышленностью, о взаимных отношениях фабрикантов и рабочих и об увеличении числа чинов фабричной инспекции";
- 5) Положение от 12 июня 1886 г. о найме на сельские работы;
- 6) Закон от 24 апреля 1890 г. "Об изменении постановления о работе малолетних, подростков и лиц женского пола на фабриках, заводах и мануфактурах и о распространении правил о работе и обучении малолетних на ремесленные заведения";
- 7) Закон от 2 июня 1897 г. "О продолжительности и распределении рабочего времени в заведениях фабрично-заводской и горной промышленности";
- 8) Закон от 2 июня 1903 г. "О вознаграждении потерпевших вследствие несчастных случаев рабочих и служащих, а равно членов их семейств в предприятиях фабрично-заводской, горной и горнозаводской промышленности";
- 9) Закон от 10 июня 1903 г. "Об утверждении старост в промышленных предприятиях".

В XIX в. в России было издано Полное собрание законов Российской империи в 45 томах, которое включало нормативные акты с 1649 по 1825 г. Правовые акты, регулировавшие трудовые отношения, входили в Устав о промышленном труде (597 статей), который был включен во вторую часть 11 тома Свода законов Российской империи.

Второй этап: 1917-1985 гг. Были приняты следующие акты:

- 1) декрет Совета народных комиссаров о 8-часовом рабочем дне 29 октября 1917 г. и другие первые акты Советской власти в области труда;
- 2) Кодекс законов о труде - в декабре 1918 г. (137 статей);
- 3) второй Кодекс законов о труде - в октябре 1922 г. (192 статьи);
- 4) Основы законодательства Союза ССР и союзных республик о труде - в июле 1970 г. и на их основе третий Кодекс законов о труде РСФСР - в декабре 1971 г. (256 статей).

Третий этап: 1986-2002 гг. В это время было внесено 28 изменений в КЗоТ РСФСР, а также приняты другие законы, регулирующие трудовые отношения*(1).

Четвертый этап: принятие Трудового кодекса РФ (ТК РФ) в декабре 2001 г. и введение его в действие с 1 февраля 2002 г., а также работа по его совершенствованию. Принятие ТК РФ фактически положило начало поэтапному приведению трудового законодательства в соответствие с требованиями рыночной экономики.

Важнейшей задачей науки трудового права и практики применения трудового законодательства в период реформ является изучение трудовых отношений, и в частности вновь сложившихся правил, тенденций, интересов наемных работников, работодателей. Достоверная информация о состоянии трудовых отношений дает возможность государству сделать более эффективной политику в области трудовых отношений как на федеральном уровне, так и на уровне субъекта РФ.

Следует помнить, что в правовом демократическом обществе государство существует в основном только для определения и защиты прав граждан. Известно также, что власть оправдана и легитимна (правомерна) только тогда, когда она служит народу, существует во имя защиты основных прав и свобод граждан. Если власть перестает служить этой цели, то она перестает быть легитимной. Основные идеи, лежащие в основе современного правового государства, были заложены в Декларации независимости Североамериканских Соединенных Штатов от 4 июля 1776 г. и французской Декларации прав человека и гражданина 1789 г., которая установила, что цель государства - ограждение "естественных и неотъемлемых прав человека". Естественным и неотъемлемым правом человека является право на труд. По Монтескье (1689-1755), один из законов природы состоит в необходимости человека добывать пропитание. Из этого закона вытекает право на труд. Концепция трудового законодательства прежде всего устанавливает правовые отношения человека (наемного работника и работодателя) и государства в сфере труда. Обязанность государства - закрепление прав человека в сфере труда, а также механизма их реализации и защиты этих прав.

Каждый закон, в том числе и ТК РФ, имеет несколько уровней содержания. Первый уровень - это идеи, которые являются основой закона. Единого представления об идеях в обществе быть не может, так как оно состоит из разных социальных групп. Второй уровень - это нормы права. По содержанию норм у юристов возникают многочисленные дискуссии, т.е. их содержание неоднозначно, особенно если нормы недостаточно конкретны. Третий уровень - статьи закона, которые являются его объективной формой. В правовом демократическом государстве трудовые отношения строятся на основе демократических принципов. Идеи закона могут быть выражены в доктрине законодательства. Основные нормы могут быть закреплены в концепции законодательства. Таким образом, недостаток сегодняшней системы трудового законодательства заключается в отсутствии публичной доктрины и концепции трудового законодательства.

Трудовое право существует в форме общей идеи и нескольких идей, системно ее раскрывающих. Эти идеи реализуются в объектах-копиях. Первый объект - трудовое законодательство, которое имеет максимально объективную форму. Второй объект - трудовые правоотношения и, более того, все трудовые отношения. Третий объект - правосознание, в том числе и научное (наука трудового права). Объекты могут перестать соответствовать своей идее, и в этом случае эффективность трудового законодательства снижается.

В условиях рыночной экономики, основанной на разделении труда и конкуренции, существуют ограниченная мобильность работников и ограниченное предложение рабочих мест.

Для более эффективного изменения трудовых отношений целесообразно разработать доктрину государственной политики в сфере труда на 25-30 лет. У государства должна быть долгосрочная стратегия в области развития трудовых отношений в стране. Необходимо уточнить концепцию законодательства и на этой основе осуществлять дальнейшее совершенствование трудового законодательства.

Какие же изменения необходимы в сфере труда? Это - демократизация трудовых отношений как выражение определенных свобод в мире труда и экономики, создание ориентированной на человека трудовой среды*(2).

Демократизация находит свое выражение в следующих принципах.

По отношению к предприятию - в форме предпринимательской автономии, торговли, конкуренции, свободы предпринимательства и свободы заключения договоров.

По отношению к потребителю - в свободе формирования потребительских привычек, способов покупать и экономить и соответственно распоряжаться денежными средствами.

По отношению к владельцу капитала - в обеспечении гарантий инвестиционных прав акционеров и их права на выбор своих действий.

По отношению к обществу - в контроле за экономической мощью отдельных компаний в целях избежания монопольных ситуаций и предотвращения чрезмерных социальных издержек, ложащихся бременем на все население или его часть.

По отношению к наемным работникам - в тарифной автономии профсоюзов и союзов предпринимателей (претворение в жизнь права на коалицию), а также в гарантировании соблюдения определенных руководящих принципов в отношениях с наемными работниками или с избранными демократическим путем представителями работников посредством предоставления им права быть выслушанными, права на информацию, внесение предложений, участие в управлении предприятием.

По отношению к работодателю - в свободе расстановки персонала в организации, замены персонала при условии соблюдения прав наемных работников.

В современной Европе соответствующие нормы, лежащие в основе демократизации отношений, сформулированы в виде Хартии основных социальных прав трудящихся (Социальная хартия ЕС). Эта Хартия содержит импульс для улучшения положения наемных работников во всех странах Европы благодаря расширению контактов работодателей и наемных работников, объединенных соблюдением принципов этой Хартии.

Нормы Социальной хартии ЕС можно положить в основу создания локального законодательства организаций, а также в основу трудового социального законодательства. Хартии в разной мере вошли в

трудовое законодательство разных стран, например в закон ФРГ "О конституции предприятия". В нашей стране следует в большей степени учитывать зарубежный опыт, например Германии, в которой одно из основных прав наемного работника - право на избрание демократическим путем представительства коллектива рабочих и служащих - совета работников предприятия, представляющего интересы работников перед руководством фирмы.

Организационными формами, гарантирующими основные права наемных работников, являются:

а) возможность работника оказывать влияние на экономическую деятельность путем участия в работе наблюдательного совета (контролирующего органа) организации;

б) назначение в организации заместителя директора по труду или создание в правлении организации особого представительного органа, ориентированного на учет интересов наемных работников;

в) создание советов работников организации, обязанных представлять интересы наемных работников в противовес руководству предприятия;

г) улучшение положения наемных работников посредством урегулирования вопросов в рамках трудового права;

д) тарифные соглашения между работодателями и профсоюзами в целях улучшения условий труда и урегулирования других вопросов.

Общий перечень прав наемных работников в странах Европы образует своего рода Трудовую конституцию.

Импульс по гуманизации и демократизации мира труда исходит во многом от Международной организации труда (МОТ), которая к началу 2006 г. приняла уже 185 международных конвенций, 5 протоколов и 195 рекомендаций, нацеленных на социальную защищенность и создание благоприятных условий труда. Благодаря этому формируется инструмент для контроля и реализации индивидуальных и коллективных интересов.

Условием гармонизации трудовых отношений является социальный диалог. В ТК РФ заложен более эффективный механизм социального диалога. По мнению Франка Хоффера (главного специалиста по деятельности трудящихся Бюро МОТ в Москве), социальный диалог должен способствовать справедливому распределению доходов; экономической эффективности; созданию безопасных и здоровых условий труда; производственной демократии; развитию человеческих ресурсов; прозрачности принятия решений. Франк Хоффер считает, что исходя из названных критериев формально введенный механизм социального диалога у нас в стране еще нельзя признать удовлетворительным, так как существует резкая дифференциация в распределении доходов, понижаются стандарты здоровья и безопасности (не слишком высокие и в советское время); краткосрочный найм, увольнения и ухудшение общего положения работников расширяются; заработная плата не выплачивается (оценка дана по состоянию на 1999 г.); принятые решения на уровне предприятий носят скрытый и сомнительный характер; большинство российских предприятий нерентабельны*(3).

Другая проблема, которая требует развития в трудовом законодательстве, - проблема занятости. Мировая ситуация в области занятости остается депрессивной. За небольшим исключением, почти во всех странах неизменно высок уровень безработицы и неполной занятости. Сокращение занятости, обнищание и растущее социальное напряжение особенно характерны для государств, задетых восточно-азиатским кризисом, хотя в других странах занятость остается серьезной проблемой. Международная организация труда считает, что поддержка продуктивной и свободно избираемой занятости есть наиболее эффективная мера обеспечения прочного и справедливого экономического роста как на национальном, так и на глобальном уровне*(4).

Важнейшая задача трудового законодательства - найти такие средства, которые бы удерживали работодателя от нарушения прав наемного работника. Безусловно, для этого неприменимы репрессии. Неэффективны будут административные и уголовные меры воздействия. Видимо, самое эффективное средство - сделать нарушение прав наемных работников материально невыгодным работодателю. Эти меры могут сыграть в большей степени профилактическую роль, что особенно ценно. Например, превышение запрета на сверхурочную работу, непредоставление отпуска в полном объеме, непредоставление других льгот может повлечь за собой наложение штрафа на работодателя в пользу работника и т.д.

Проблемы перехода на новые трудовые отношения организаций России. После принятия ТК РФ каждая организация вынуждена самостоятельно, используя свои возможности, перестроить трудовые отношения, сделать их более эффективными. В этом заинтересован как работодатель, так и наемные работники. У них есть общая цель, которую они и могут решать только сообща, - это повышение доходов.

Принятый в декабре 2001 г. ТК РФ является Кодексом переходного периода. Это означает, что через определенное время он будет заменен. Для этого должны измениться трудовые отношения в стране во всех организациях.

Переход на новые трудовые отношения, регулируемые ТК РФ, требует тщательной подготовки. Можно порекомендовать каждой организации издать приказ о создании рабочей группы по подготовке

программы перехода на новые трудовые отношения. По существу, это будет программа развития персонала. Группу может возглавить заместитель генерального директора по кадрам или директор по персоналу. В ее состав желательно включить начальников отделов: кадров, труда и заработной платы, юридического, экономического.

Эта программа может быть разработана в течение 2-6 месяцев на три срока: 1) стратегическая программа на 10-15 лет; 2) среднесрочная на 4-6 лет; 3) план действий на 1 год. Содержательно программы, как правило, состоят из двух разделов: 1) показатели программы; 2) подпрограммы, включающие мероприятия по достижению показателей программ.

Любая организация - будь то детский сад, общеобразовательная школа, университет, машиностроительный завод - должна быть конкурентоспособной с аналогичными организациями не только в России, но и в Европе. Конкурентоспособность - это интегральный показатель уровня развития организации, который, видимо, будет ведущим в России на ближайшие 100 лет. Повышение конкурентоспособности отдельных организаций приведет к повышению конкурентоспособности всего государства.

В нашей стране большинство организаций используют устаревшие технологии формирования трудовых отношений, и поэтому их производительность труда и в конечном счете конкурентоспособность неоправданно низки. Появилась все более очевидная потребность у государственных, муниципальных, бюджетных и коммерческих организаций в реформировании трудовых отношений, в частности отношений по работе с персоналом. В изменении нуждается вся система управления трудовыми отношениями.

Этому будет способствовать административная реформа государства, в рамках которой было бы целесообразно объединить два министерства: образования и труда, для того чтобы повысить эффективность системы образования и труда, а в дальнейшем, при совершенствовании государства, целесообразно было бы создать единое министерство социального развития России с департаментами, которые бы управляли отдельными социальными отношениями.

Программа перехода организации на новые трудовые отношения может включать изменение: 1) задач по управлению трудовыми отношениями; 2) функций отделов кадров; 3) организационной структуры, управляющей трудовыми отношениями; 4) системы локальных нормативных актов, регулирующих трудовые отношения; 5) методики работы на рынках труда; 6) методики подбора кадров в направлении безошибочного подбора; 7) методики расторжения трудового договора в направлении безошибочного расторжения без нарушений трудового законодательства; а также использование: 8) методик ежегодной инвентаризации рабочих мест; 9) ежегодной системы оценки персонала (аттестации); 10) новой технологии управления дисциплинарными отношениями в организации; 11) эффективных технологий оплаты труда; 12) эффективных технологий мотивации труда; 13) методик управления карьерой каждого сотрудника; 14) методик управления адаптацией работников и вместе с тем: 15) системы организации труда (трудовых отношений); 16) технологии управления внутрифирменным обучением; 17) методик управления недостатками; и др.

Основываясь на изложенных идеях, авторы предлагаемого Комментария поставили перед собой задачу подробнее изложить политику государства в сфере трудовых отношений и разъяснить содержание Трудового кодекса РФ, соотнося его нормы с теорией трудового права и практикой их применения российскими судами, а также с нормами международного трудового права. Авторы надеются, что Комментарий даст достаточное представление о всей нормативной базе правового регулирования трудовых отношений и окажет помощь практическим работникам в повседневной деятельности, а всем гражданам - в успешном строительстве трудовой карьеры и отстаивании своих законных интересов в сфере труда.

Данная книга отличается от других подобных изданий тем, что помимо комментариев к статьям ТК РФ она содержит методические рекомендации по управлению трудовыми отношениями.

Авторы считают необходимым напомнить читателю, что при отстаивании своей правовой позиции в правоохранительных органах гражданам следует ссылаться на статьи ТК РФ, а не на пункты комментариев к ним; Комментарий является основой аргументации понимания статьи Трудового кодекса РФ.

Работа выполнена при информационном содействии СПС "Гарант".

В.И. Шкатулла,
кандидат

юридических
наук, профессор,
заслуженный юрист

РФ

Государственная политика России в сфере труда

Государственная политика России в сфере труда строится на основе реализации следующих принципов, заложенных в Конституции РФ:

Россия есть демократическое федеративное правовое государство с республиканской формой правления (ст. 1);

человек, его права и свободы являются высшей ценностью. Признание, соблюдение и защита прав и свобод человека - обязанность государства (ст. 2);

Российская Федерация - социальное государство, политика которого направлена на создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека (ст. 7).

В Российской Федерации:

- охраняются труд и здоровье людей;
- устанавливается гарантированный минимальный размер оплаты труда;
- обеспечивается государственная поддержка семьи, материнства, отцовства и детства, инвалидов и пожилых граждан;
- развивается система социальных служб;
- устанавливаются государственные пенсии, пособия и иные гарантии социальной защиты (ст. 7);
- каждый имеет право на объединение, включая право создавать профессиональные союзы для защиты своих интересов (ст. 30);
- труд свободен;
- каждый человек может свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию;
- принудительный труд запрещен;
- каждый человек имеет право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, а также имеет право на защиту от безработицы;
- признается право на индивидуальные и коллективные трудовые споры с использованием установленных федеральным законом способов их разрешения, включая право на забастовку;
- каждый человек имеет право на отдых;
- работающему по трудовому договору гарантируются установленная федеральным законом продолжительность рабочего времени, выходные и праздничные дни, оплачиваемый ежегодный отпуск (ст. 37).

Государственная политика в сфере труда, основанная на перечисленных конституционных принципах, осуществляется 2 способами:

1) в нормативных правовых актах, принимаемых государством или с участием государства (включая программы);

2) в деятельности органов государственной власти.

Одной из программ, предусматривающих совершенствование сферы труда, является Программа социально-экономического развития Российской Федерации на среднесрочную перспективу (2003-2005 годы) (утв. распоряжением Правительства РФ от 15 августа 2003 г. N 1163-р). Она является основой для органов исполнительной власти субъектов РФ при разработке региональных программ социально-экономического развития. Для ее реализации федеральные органы исполнительной власти должны разрабатывать соответствующие нормативные правовые акты.

Программа социально-экономического развития Российской Федерации на среднесрочную перспективу (2003-2005 годы) направлена на:

- обеспечение устойчивого повышения уровня жизни населения;
- достижение высоких темпов экономического роста;
- снижение социального неравенства;
- дальнейшее утверждение экономической и политической роли страны в мировом сообществе.

Достижение этих целей возможно только при значительном повышении конкурентоспособности государственного управления, бизнеса, "человеческого капитала".

Средством достижения целей Программы является формирование модели российской экономики, обладающей долгосрочным потенциалом динамичного роста.

Правительство РФ предполагает концентрировать усилия на следующих 6 приоритетных задачах.

1. Приведение институциональных условий и инфраструктуры в соответствие с потребностями бизнеса.

2. Реализация административной реформы, создание эффективной системы государственного управления.

Основная цель административной реформы - повышение эффективности, качества и прозрачности работы государственного аппарата.

3. Повышение открытости экономики.

Открытость экономики способствует повышению конкуренции, созданию стимулов для уменьшения издержек, расширению доступа российских товаров на внешние рынки, сокращению количества барьеров на пути капитала. Необходимы либерализация валютного регулирования, снятие избыточных государственных ограничений внешней торговли и валютных операций.

4. Инновационное развитие отраслей промышленности.

При общем улучшении делового климата и создании экономических стимулов для межотраслевого движения капитала следует создать условия для повышения привлекательности перерабатывающих секторов и сферы услуг.

5. Формирование эффективной системы предоставления социальных услуг, создающей благоприятные условия для развития "человеческого капитала".

В целях повышения качества и доступности для потребителей социальных услуг, улучшения ситуации на рынке труда в рамках реформирования отраслей социальной сферы (образование, здравоохранение, социальное обслуживание, культура) необходимо внедрить механизмы финансирования соответственно объему и качеству оказываемых услуг с существенным ограничением объемов бюджетного финансирования государственных учреждений по смете. Указанные механизмы включают подушевое финансирование получения гражданами общего и профессионального образования, страховые механизмы финансирования медицинской помощи, поэтапный переход от финансирования содержания организаций культуры по смете к финансированию основной их деятельности по договору (предоставление населению услуг в сфере культуры).

6. Обеспечение благоприятных макроэкономических условий развития. Для решения задач, предусмотренных данной Программой, необходимо:

- обеспечение принятия решений по большинству мероприятий Программы на уровне министерств и ведомств в соответствии с их компетенцией;

- закрепление ответственных исполнителей по основным мероприятиям Программы за конкретным министерством или ведомством, разрабатывающим календарный план по их реализации и перечень необходимых правовых актов, а также несущим ответственность за исполнение этих мероприятий;

- обеспечение публичности процесса выработки предложений по решению определенных в Программе задач с участием общественности, научных и экспертных кругов;

- разработка предложений о принятии дополнительных мер по реализации нормативных правовых актов;

- создание рабочих групп по разработке нормативных документов с включением в них независимых экспертов, представителей бизнеса и общественности.

Важнейшим условием развития рыночной экономики является обеспечение конкуренции, которая способствует наиболее эффективному распределению ресурсов. На сегодняшний день одним из институциональных ограничений развития является недостаточная эффективность принимаемых государственными органами мер, направленных на развитие конкуренции.

Основная цель - создание среды для равной добросовестной конкуренции, способствующей эффективному распределению ресурсов.

Для этого необходимо:

- 1) создать систему информирования участников рынка о возможностях использования антимонопольного законодательства для защиты их прав и о правоприменительной практике в этой области;

- 2) упростить процедуру обращения участников рынка по поводу нарушений антимонопольного законодательства, не допуская при этом возложения обязанности по представлению доказательств нарушений (документов, подтверждающих факт нарушения) на лицо, обращающееся с заявлением;

- 3) провести анализ эффективности применяемых в России видов и методов контроля за соблюдением антимонопольного законодательства, в том числе методов выявления и пресечения нарушений, и на его основе разработать предложения по совершенствованию законодательства в этой сфере;

- 4) разработать четкие механизмы предоставления хозяйствующим субъектам государственной помощи, а также ее использования и учета;

- 5) повысить пороговые значения уровней экономической концентрации;

- 6) перейти от разрешительного порядка к предварительному уведомлению при проведении государственного контроля экономической концентрации - при слиянии и присоединении коммерческих организаций, заключении сделок на приобретение акций (долей в уставном капитале), основных фондов и нематериальных активов, с правом антимонопольного органа в течение ограниченного срока запретить сделку и с признанием сделки совершенной по умолчанию, если запрет в течение этого срока не поступил. Разрешительный порядок сохранить только для высококонцентрированных рынков;

- 7) разработать комплекс мер по развитию биржевой инфраструктуры и совершенствованию механизмов регулирования биржевой торговли отдельными видами товаров;

- 8) провести анализ ведомственных нормативных и правовых актов, а также соглашений,

заключенных с органами власти и организациями, в целях выявления содержащихся в них положений, не соответствующих антимонопольному законодательству, с последующей отменой таких актов;

9) обеспечить контроль за соблюдением антимонопольных требований при проведении конкурсов на размещение заказов на поставки товаров, выполнение работ и оказание услуг для государственных нужд.

Обеспечение конкурентоспособности страны и высоких темпов экономического роста требует значительного повышения эффективности социальной политики, формирования развитого рынка социальных услуг, улучшения качества жизни. Наряду с решением задач, связанных с поддержкой малоимущих слоев населения, смягчением возможных негативных последствий реформ, улучшением демографической ситуации, социальная политика должна обеспечить формирование факторов, влияющих на рост российской экономики. Эта задача реализуется путем наиболее полного вовлечения в экономику трудового, интеллектуального и творческого потенциала ее граждан.

Особое внимание будет уделено:

1) развитию и рациональному использованию трудового потенциала общества;

2) выравниванию экономических возможностей и усилению социальной мобильности за счет доступности современного образования;

3) поддержке социально уязвимых слоев населения, улучшению пенсионного обеспечения, дальнейшему совершенствованию адресной социальной помощи, упорядочению системы социальных пособий и льгот, организации отдыха и оздоровления детей;

4) обеспечению роста денежных доходов населения и уменьшению их дифференциации на основе увеличения заработной платы, сопровождаемого ростом производительности труда, повышению заработной платы в бюджетной сфере;

5) созданию условий для эффективной занятости населения, обеспечению баланса спроса и предложения на рынке труда, в том числе на основе повышения качества, конкурентоспособности и мобильности рабочей силы;

6) сокращению масштабов бедности на основе обеспечения эффективной занятости населения, повышению финансовой устойчивости пенсионной системы, персонализации социальной помощи;

7) формированию системы дополнительного негосударственного социального страхования как фактора социальной стабильности;

8) внедрению новых методов финансирования бюджетных учреждений, расширению их хозяйственной самостоятельности и созданию условий для повышения качества и разнообразия предоставляемых гражданам социальных услуг;

9) взаимодействию со структурами гражданского общества в вопросах финансирования и предоставления социальных услуг, контроля их качества, обеспечению адресной поддержки социально уязвимых граждан;

10) стимулированию социально ответственного поведения представителей российского бизнеса.

Сложившаяся неблагоприятная демографическая ситуация требует также принятия мер, направленных на реализацию Концепции демографического развития Российской Федерации на период до 2015 года, основанной на стабилизации рождаемости и укреплении семьи; улучшении состояния здоровья населения, увеличении продолжительности жизни, снижении предотвратимой, особенно преждевременной смертности населения.

Нормально функционирующий цивилизованный рынок труда является важным условием для экономического развития.

Для его создания в среднесрочной перспективе необходимы:

1) продолжение работы по приведению трудового законодательства в соответствие с требованиями рыночной экономики;

2) реализация Концепции действий на рынке труда на 2003-2005 годы, предусматривающей подготовку и реализацию комплекса мер в социально-трудовой сфере, которые позволят в долгосрочной перспективе перейти к эффективной занятости населения, обеспечивать развивающиеся потребности экономики в работниках соответствующей профессиональной квалификации, а также оперативно реагировать на изменения конъюнктуры рынка труда и в конечном счете содействовать созданию достойных материальных условий труда работников, снижению масштабов бедности;

3) законодательная реализация запрета увязки приема на работу с обязательной регистрацией в городе или регионе нахождения места работы;

4) разработка среднесрочного и долгосрочного прогнозов профессионально-квалификационной структуры работников, совершенствование анализа, прогноза и мониторинга рынка труда в целях обеспечения сбалансированности спроса и предложения рабочей силы, разработка системы профессиональных стандартов;

5) поэтапное приближение минимального размера оплаты труда к величине прожиточного минимума, создание экономических, организационных и других условий, обеспечивающих своевременную выплату заработной платы в полном объеме;

6) совершенствование досудебных институтов и механизмов защиты трудовых прав, поддержка общественных организаций, занимающихся вопросами защиты трудовых прав граждан, информационно-

методическая поддержка гражданской самозащиты в сфере труда и занятости, оказание государственной поддержки в развитии системы негосударственной защиты трудовых прав;

7) повышение эффективности коллективно-договорного регулирования трудовых отношений, процедур переговорного процесса, обеспечение независимости профсоюзных организаций от работодателя;

8) совершенствование системы обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, повышение действенности механизма экономической заинтересованности субъектов обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в снижении степени профессионального риска, исключение дублирования с другими видами социального страхования, создание условий для участия негосударственных страховщиков в данном виде социального страхования;

9) реализация Концепции регулирования миграционных процессов в Российской Федерации посредством:

содействия привлечению иммигрантов в Российскую Федерацию исходя из интересов обеспечения экономики государства и его регионов необходимыми трудовыми ресурсами. Предполагается как содействие возвращению в Россию высококвалифицированных специалистов, так и разработка системы мер по натурализации и адаптации иммигрантов, желающих приобрести российское гражданство, вовлечению их в российский социум; усиление взаимодействия центральных и местных органов власти по контролю за привлечением и использованием иностранной рабочей силы, защите отечественного рынка труда;

разработки комплекса мер по содействию добровольному переселению в Российскую Федерацию соотечественников из государств - участников СНГ и стран Балтии, в том числе предоставления необходимой информации об условиях переезда, возможностях приема, обустройства и проживания в Российской Федерации, развития системы оказания образовательных услуг на территории Российской Федерации для молодежи из государств - участников СНГ и стран Балтии;

оптимизации внутренних миграционных процессов и обеспечения свободного перемещения рабочей силы, разработки мер, направленных на сокращение оттока трудоспособного населения из районов Урала, Сибири и Дальнего Востока, создания условий для сохранения и дальнейшего формирования населения в указанных регионах Российской Федерации;

совершенствования законодательства Российской Федерации в области свободы передвижения, выбора места жительства, соблюдения прав и свобод человека, упрощения получения гражданства РФ, правил пребывания иностранных граждан в Российской Федерации, а также усиления борьбы с незаконной миграцией.

Государственная политика в сфере труда была конкретизирована и согласована с профсоюзами и объединениями работодателей в Генеральном соглашении между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством РФ на 2005-2007 годы (г. Москва, 29 декабря 2004 г.). Более подробно см. [комментарий к ст. 45 ТК РФ](#).

Основные направления возможных изменений и дополнений Трудового кодекса РФ. Очевидно, что Трудовой кодекс РФ обладает как достоинствами, так и недостатками. Одним из недостатков Кодекса является то, что он не полностью обеспечивает развитие трудовых, экономических отношений, и более того, частично сдерживает такое развитие. В международном докладе 2003 г. "Экономическая свобода в мире" России отвели 112-е место из 123 стран. Положение стран оценивалось по методике, включающей такие показатели, как доступ к денежным ресурсам, открытость экономики, трудовое и деловое законодательство и др. Система трудового, как и налогового, законодательства пока не в полной мере направлена на обеспечение долговременного экономического развития.

В то же время основное направление развития трудового законодательства определено в Конституции РФ. Согласно ст. 7 Российская Федерация - социальное государство, политика которого направлена на создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека.

В Российской Федерации охраняются труд и здоровье людей, устанавливается гарантированный минимальный размер оплаты труда, обеспечивается государственная поддержка семьи, материнства, отцовства и детства, инвалидов и пожилых граждан, развивается система социальных служб, устанавливаются государственные пенсии, пособия и иные гарантии социальной защиты.

Перед наукой трудового права стоит задача дать определение новой социальной категории - "достойная трудовая жизнь". Обеспечение достойной трудовой жизни может выступать как одна из задач трудового законодательства.

Каждый этап развития трудового законодательства отличается изменением целей и задач, которые ставит перед ним государство. Следом, а иногда и вначале происходят изменения в науке трудового права: уточняется наше представление о предмете правового регулирования; методе правового регулирования; задачах трудового законодательства; его функциях; структуре; сфере действия; соотношении централизованного и локального регулирования; роли наемного труда в обществе, государстве; роли труда в государстве и гражданском обществе, в семье.

Цели и задачи трудового законодательства, установленные в ст. 1 ТК РФ, недостаточно способствуют развитию организаций в современных условиях как внутри страны, так и в мире.

Основной целью ТК РФ, видимо на длительную перспективу, является содействие повышению конкурентоспособности организаций. Постановка этой цели соответствует ст. 8 Конституции РФ, согласно которой в Российской Федерации гарантируются единство экономического пространства, свободное перемещение товаров, услуг и финансовых средств, поддержка конкуренции, свобода экономической деятельности. Цель достигается решением ряда задач.

Задачами трудового законодательства являются: содействие росту производительности труда, снижению себестоимости продукции, услуг, работ; охрана и защита прав работодателей и наемных работников. Задачей в виде обязанности работодателя является повышение качества рабочей силы. Задачей в виде обязанности государства является обеспечение рынка рабочей силой, необходимой для работодателей - собственников рабочей силы.

Задачей ТК РФ является также формирование социально ответственной политики организации, складывающейся из:

- постоянного повышения качества рабочей силы;
- обеспечения стабильности трудовых отношений;
- установления минимальной оплаты труда, которая должна выплачиваться работодателем без условий в размере трех прожиточных минимумов каждому работнику (один на работника, другой на детей, третий на родителей);
- обеспечения безопасных условий труда;
- мотивации труда наемных работников, прежде всего за счет отмены максимального размера оплаты труда;
- увеличения инвестиций в рабочую силу в размере, достаточном для того, чтобы обеспечить конкурентоспособность организации;
- эффективной организации труда;
- максимального соответствия работника требованиям рабочего места;
- преодоления узкого профессионализма работников, превращения их в новаторов, у которых сочетаются воображение, знания и умение.

Социальная ответственность крупного, среднего и малого бизнеса, по мнению авторов Концепции социального государства Российской Федерации (обсуждена и принята на заседании "круглого стола" Академии труда и социальных отношений 19 ноября 2002 г.), заключается в:

- создании условий для воспроизводства рабочей силы;
- развитии и финансировании объектов социальной сферы;
- своевременной выплате достойной заработной платы и обязательных платежей на социальные нужды;
- обеспечении охраны и безопасности условий труда;
- поддержании уровня занятости, участии в программах переквалификации кадров при ликвидации рабочих мест;
- финансировании систем профессиональной подготовки кадров и повышения их квалификации;
- своевременной и в полном объеме уплате налогов;
- обеспечении нормальных условий труда и быта работников, привлекаемых к исполнению обязанностей с отрывом от постоянного места жительства;
- отчислении страховых платежей по программам пенсионного страхования;
- развитии корпоративного профессионального пенсионного страхования;
- финансировании добровольных видов страхования работающих;
- осуществлении социальной поддержки наемных работников (льготные кредиты и ссуды, семейные пособия и т.д.);
- благотворительной деятельности.

В трудовом законодательстве необходимо отдельно разработать важнейшее основание расторжения трудового договора по инициативе работодателя - из-за ухудшения экономического положения организации. Такое расторжение трудового договора может быть справедливым при условии установления достаточных компенсаций и гарантировании преимущества в первоочередном обратном трудоустройстве наемных работников. Это изменение трудового законодательства сделает его более привлекательным для иностранных инвесторов.

Следующее направление развития трудового законодательства может составить развитие системы принципов трудового законодательства, изложенной в ст. 2 ТК РФ. Принципы целесообразно изложить в виде норм, общих для всех глав ТК РФ и особенных для каждой главы. Их должно быть достаточно для заполнения пробелов в трудовом законодательстве. Трудовое законодательство должно стать самостоятельным.

Другое направление - создание более эффективной системы защиты прав работодателя от государства и местных органов самоуправления и прав наемных работников от работодателя.

Создание более эффективной системы защиты прав всех субъектов трудовых правоотношений также важное направление совершенствования трудового законодательства. Например, при задержке выплаты заработной платы работодателем на срок более недели на помощь наемному работнику может

прийти государство: заработная плата должна выплачиваться из федерального бюджета по заявлению наемного работника в течение 3 дней после обращения. В этом случае должником государства становится работодатель, обязанный возместить задержанную к оплате сумму с определенными пенями.

В изменении нуждается и структура ТК РФ. У организаций России возникла потребность внесения в Кодекс нового раздела - оценка наемных работников, так как ее осуществляют практически все организации. Существует множество видов оценки, наиболее распространенной формой которой, хотя и не самой эффективной, является аттестация. Этот вид трудовых отношений приобретает все большее значение в системе трудовых отношений. Данный раздел может включать 3 главы: 1) оценка наемных работников до заключения трудового договора; 2) оценка наемных работников во время испытательного срока; 3) оценка наемных работников во время действия трудового договора.

В последнее время все более активно стал развиваться новый вид трудовых отношений - сигнализаторство. В ответ на это государству целесообразно ввести в ТК РФ специальную главу соответствующего названия.

В трудовых отношениях давно уже возникла новая форма - работа с помощью представителя. В некоторых организациях работник на практике в случае затруднений при выполнении своей трудовой функции посылает вместо себя представителя, и работодатель не возражает. Реакция государства на такую практику может быть различной: можно усилить наказания и запреты данного вида трудовых отношений, но лучше ее разрешить при определенных условиях, что приведет к расширению прав наемных работников, увеличению гибкости трудовых отношений.

В последнее десятилетие в трудовых отношениях появилась новая массовая тенденция - все большему количеству работающих работодатели стали разрешать работать на рабочих местах не в офисе, цехе, а дома (так называемые дистанционные рабочие места). Это новшество в организации труда позволило снизить издержки на персонал, а также привлечь на рабочие места лиц, которые по разным причинам не могут работать в офисе. Количество таких рабочих мест в Америке и Европе насчитывает миллионы. Постепенно этот режим труда распространяется и в России, поэтому в ТК РФ целесообразно включить новую главу о режиме труда и отдыха для работников, занимающих дистанционные рабочие места.

Целесообразно было бы включить в ТК РФ главы, устанавливающие для наемных работников дополнительные гарантии их права на оплату труда:

- 1) выплата заработной платы, задержанной работодателем, из федерального бюджета;
- 2) порядок взыскания с собственника в пользу федерального бюджета невыплаченной, задержанной заработной платы и штрафа за задержку;
- 3) регулирование рынка труда;
- 4) расторжение трудового договора вследствие экономических убытков организации.

Имело бы смысл перестроить часть разделов ТК РФ, например ввести раздел "Охрана трудовых прав работодателя и наемного работника" (меры охраны применяются до нарушения права). Нуждаются в перестройке и нормы, регулирующие внутрифирменное обучение.

В ТК РФ целесообразно усилить общие гарантии права на труд, среди которых могут быть следующие.

1. Должна быть установлена минимальная оплата труда (в час и месяц).
2. Минимальный размер инвестиций на внутрифирменное обучение работодатель обязан устанавливать в процентах от фонда оплаты труда не менее 5% для малых предприятий, 10 - для средних и 20 - для крупных.
3. Минимальный процент оплаты труда в себестоимости продукции должен составлять от 50 до 70% в зависимости от размера организации и направления экономической деятельности, а также от формы собственности.
4. Максимально возможное соотношение в оплате труда наемных работников можно установить в 10 раз для одного уровня управления. Таких уровней должно быть не более десяти для отдельной организации. На данном этапе экономического развития страны разрыв в оплате труда целесообразно установить не более чем в 100 раз.

В развитие ст. 65 ТК РФ в число документов, которые наемный работник обязан предъявить работодателю при заключении трудового договора, целесообразно включить резюме с обязательно установленным ТК РФ минимальным содержанием. Работодателю также необходимо предоставить право при заключении трудового договора запросить от работника рекомендации или характеристики с прежних мест работы, так как это полнее соответствует эффективным методам подбора кадров.

В целях повышения уровня законности в трудовых отношениях было бы целесообразно ввести государственный мониторинг трудовых договоров. Обязательная регистрация трудовых договоров позволит сократить теневой сектор в сфере труда. Регистрация заключается в том, что на работодателя возложена обязанность посылать все заключенные трудовые договоры в день их подписания по адресу государственного органа в Интернете.

Кроме того, эффективность трудового законодательства повысится, а политика государства в сфере труда будет более результативной, если ввести государственный мониторинг рабочих

мест. Каждая зарегистрированная организация должна посылать после создания или ликвидации рабочего места необременительный отчет (трудоемкостью приблизительно 5 минут) в государственный орган. Эту обязанность может выполнять кадровая служба организации.

Основные направления и приоритеты деятельности органов государственной власти по осуществлению государственной политики в области занятости населения содержатся в Концепции действий на рынке труда на 2003-2005 годы, одобренной распоряжением Правительства РФ от 6 мая 2003 г. N 568-р.

В.И. Шкатулла,
кандидат
юридических
наук, профессор,
заслуженный юрист
РФ

Часть первая

Раздел I. Общие положения

Глава 1. Основные начала трудового законодательства

Статья 1. Цели и задачи трудового законодательства

1. Трудовые права и свободы граждан установлены в ст. 37 Конституции РФ. Согласно статье: Труд свободен. Каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию.

Принудительный труд запрещен.

Каждый имеет право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, а также право на защиту от безработицы.

Признается право на индивидуальные и коллективные трудовые споры с использованием установленных федеральным законом способов их разрешения, включая право на забастовку (Федеральный закон от 23 ноября 1995 г. N 175-ФЗ "О порядке разрешения коллективных трудовых споров" и Закон СССР от 11 марта 1991 г. "О порядке разрешения индивидуальных трудовых споров").

Каждый имеет право на отдых. Работающему по трудовому договору гарантируются установленные федеральным законом продолжительность рабочего времени, выходные и праздничные дни, оплачиваемый ежегодный отпуск.

2. Статья 21 Основ законодательства Российской Федерации об охране здоровья граждан от 22 июля 1993 г. N 5487-I устанавливает гарантии охраны здоровья граждан, занятых отдельными видами профессиональной деятельности.

В целях охраны здоровья граждан, предупреждения инфекционных и профессиональных заболеваний работники отдельных профессий, производств, предприятий, учреждений и организаций, перечень которых утверждается Правительством РФ, проходят обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры.

Постановлением Правительства РФ от 8 сентября 1999 г. N 1020 утвержден перечень профессий и должностей работников, обеспечивающих движение поездов, подлежащих обязательным предварительным, при поступлении на работу, и периодическим медицинским осмотрам.

Положение о порядке проведения обязательных предварительных, при поступлении на работу, и периодических медицинских осмотров на федеральном железнодорожном транспорте утверждено приказом МПС РФ от 29 марта 1999 г. N 6Ц.

Инструкция МПС РФ от 1 мая 1998 г. N ЦУВС-552 установила порядок организации и проведения предрейсовых медицинских осмотров работников локомотивных бригад.

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 Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 16 августа 2004 г. N 83.

Гражданин может быть временно (на срок не более 5 лет и с правом последующего переосвидетельствования) или постоянно признан не пригодным по состоянию здоровья к выполнению отдельных видов профессиональной деятельности и деятельности, связанной с источником повышенной опасности. Такое решение принимается на основании заключения медико-социальной

экспертизы в соответствии с перечнем медицинских противопоказаний и может быть обжаловано в суд.

Перечень медицинских противопоказаний для осуществления отдельных видов профессиональной деятельности и деятельности, связанной с источником повышенной опасности, устанавливается Министерством здравоохранения РФ и пересматривается не реже 1 раза в 5 лет.

Работодатели несут ответственность за выделение средств на проведение обязательных и периодических медицинских осмотров работников в случаях и порядке, предусмотренных законодательством Российской Федерации, республик в составе Российской Федерации.

3. В соответствии со ст. 23 постановления ВС РСФСР от 22 ноября 1991 г. N 1920-I "О Декларации прав и свобод человека и гражданина":

каждый имеет право на труд, который он свободно выбирает или на который свободно соглашается, а также право распоряжаться своими способностями к труду и выбирать профессию и род занятий;

каждый имеет право на условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены, на равное вознаграждение за равный труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного законом минимального размера оплаты труда;

каждый имеет право на защиту от безработицы;

принудительный труд запрещен.

В соответствии со ст. 24 названной Декларации:

каждый работник имеет право на отдых;

работающим по найму гарантируются установленные законом продолжительность рабочего времени, еженедельные выходные дни, праздничные дни, оплачиваемый ежегодный отпуск, сокращенный рабочий день для ряда профессий и работ.

Цель как закон определяет поведение человека.

4. Согласно ст. 7 Конституции РФ Российская Федерация - социальное государство, политика которого направлена на создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека.

Труд в социальном государстве имеет 3 взаимосвязанные цели:

1) получение прибыли собственником;

2) рост благосостояния населения, в том числе наемных работников;

3) развитие творческих потенциалов работников.

Эти цели объективно присущи трудовому законодательству. Их следует включить в ст. 1 ТК РФ, а также в коллективные договоры предприятий.

5. Цели и задачи международно-правового регулирования труда приведены в программных документах МОТ, в частности Декларации МОТ "Об основополагающих принципах и правах в сфере труда" 1998 г., провозгласившей основные направления в развитии трудовых отношений в мире (недопущение дискриминации, принудительного труда, свобода объединения и коллективных переговоров, искоренение детского труда). Именно эти основополагающие начала лежат в основе регулирования трудовых и связанных с ними правоотношений в российской правоприменительной практике на основе норм ТК РФ. Смысл и природа всех норм должны толковаться и пониматься именно с позиций данных принципов.

Они прежде всего содержатся в таких конвенциях, как Конвенция N 150 МОТ "О регулировании вопросов труда" (1978 г.); Конвенция N 122 МОТ "О политике в области занятости" (1964 г.); Конвенция N 142 МОТ "О развитии людских ресурсов" (1975 г.); Конвенция N 154 МОТ "О коллективных переговорах" (1981 г.); Конвенция N 87 МОТ "О свободе ассоциаций и защите права на организацию" (1948 г.); Конвенция N 98 МОТ "О праве на организацию и на ведение коллективных переговоров" (1949 г.).

Регулирование указанных в ст. 1 ТК РФ отношений по организации труда, управлению трудом основывается на положениях Конвенции N 150 МОТ "О регулировании вопросов труда" (1978 г.)***(5)**. В соответствии с этим актом система регулирования вопросов труда включает 2 основных компонента: создание и обеспечение деятельности государственных органов, ответственных за регулирование вопросов труда, и выработку национальной трудовой политики. Такие органы в рамках системы по регулированию вопросов труда несут ответственность за подготовку, проведение, координацию, проверку и пересмотр национальной трудовой политики. В частности, с учетом соответствующих международных норм эти органы: а) участвуют в подготовке, проведении, координации, проверке и пересмотре национальной политики в области занятости; б) изучают и обследуют положение полностью и не полностью занятых, а также безработных относительно условий труда и трудовой жизни и условий занятости, указывают на недостатки и нарушения в таких условиях и представляют предложения относительно средств для их исправления; в) предоставляют свои услуги предпринимателям и трудящимся и их соответствующим организациям в целях содействия эффективным консультациям и сотрудничеству между государственными органами власти и учреждениями и организациями предпринимателей и трудящихся на различных уровнях; г) дают технические советы предпринимателям и трудящимся и их соответствующим организациям по их просьбе.

Одной из основных задач трудового законодательства является также решение вопросов,

связанных с трудоустройством, профессиональной подготовкой и профессиональной ориентацией. Внимание, уделяемое международными нормами вопросам профессиональной ориентации и профессиональной подготовки, обусловлено тем, что эти аспекты должны быть важными в общей политике в сфере труда. Более того, в условиях существования рынка труда чрезвычайно важно определить потребности в рабочей силе в разных отраслях на ближайшую и отдаленную перспективу. С ростом безработицы вопросы подготовки и особенно переподготовки кадров становятся частью механизма перераспределения рабочей силы и адаптации к меняющемуся соотношению между различными экономическими секторами, а именно промышленностью, сферой торговли, услуг, сельским хозяйством. Наконец, профессиональная ориентация и профессиональная подготовка могут и должны стать неким механизмом удовлетворения личных притязаний каждого работника.

Конвенция N 142 МОТ "О развитии людских ресурсов" (1975 г.) устанавливает обязательства стран принимать и осуществлять всестороннюю скоординированную политику в области профподготовки, а также программы профессиональной ориентации и профессиональной подготовки. Такая политика и программы должным образом учитывают потребности, возможности и проблемы занятости как на национальном, так и на региональном уровнях; стадию и уровень экономического, социального и культурного развития и, кроме того, позволяют всем лицам на основе равенства и без дискриминации развивать и применять свои способности к труду в собственных интересах с учетом потребностей общества. На основе скоординированной политики разрабатываются и совершенствуются открытые, гибкие и дополняющие друг друга системы общего и профессионально-технического образования, школьной и профессиональной ориентации и профессиональной подготовки. Системы профессиональной ориентации предполагают постоянное информирование населения, начиная с детей, молодых людей и взрослых, по отдельным профессиональным и отраслевым категориям и заканчивая соответствующими программами для лиц с физическими и умственными недостатками. Наличие полноценной информационной базы способствует выбору профессии, повышению образовательного уровня, созданию перспектив в области занятости и продвижения по работе.

Выделение в качестве задачи трудового законодательства достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений и интересов государства отражено в Конвенции N 154 МОТ "О коллективных переговорах" (1981 г.). Коллективные переговоры понимаются, с одной стороны, как многоуровневая координируемая деятельность работодателей и их представителей, а с другой - работников и их представителей. Система ведения коллективных переговоров призвана охватить все звенья системы трудовых отношений. Государство по отношению к ней выступает в качестве механизма содействия ведению переговоров, их поощрения и создания для них необходимых процедур.

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

1. Принципы трудового законодательства обеспечивают единство в силу объективных требований рынка труда единство правового регулирования трудовых отношений во всей Российской Федерации.

Принципы права определяют общую направленность развития правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ним отношений.

2. Трудовое законодательство выполняет регулятивную функцию посредством создания эффективного механизма правового регулирования содержания трудовых отношений. Этот механизм включает правовые средства регулирования трудовых и тесно связанных с ними отношений, направленных на обеспечение поддержания экономической заинтересованности к соблюдению норм трудового права. Принципы реализуются в содержании конкретных норм права как исходные начала, основные положения, которые определяют взаимосвязь и внутреннюю согласованность правовых норм отрасли трудового права и ее институтов.

Принципы трудового права обеспечивают единство норм отрасли трудового законодательства.

3. Принципы трудового законодательства позволяют:

уяснить смысл и сущность законодательства о труде и его связи с экономикой и моралью;

определяют общую направленность и тенденции совершенствования законодательства о труде;

помогают практически органам и субъектам трудовых отношений в правильном применении норм трудового законодательства и в решении вопросов, не урегулированных нормами законодательства о труде. Они выражают сущность и особенности трудового законодательства и специфику отдельных его институтов.

Принципы реализуются в нормах трудового законодательства, а последние соответственно являются проявлением правовых принципов.

4. В зависимости от целевой направленности и содержания норм принципы делят на группы: в первую группу включены принципы, обеспечивающие функционирование рынка труда. Анализ комментируемой статьи позволяет к этой группе отнести: свободу труда, включая право на труд, который каждый гражданин свободно выбирает или на который свободно соглашается; право распоряжаться

своими способностями к труду; выбор профессии и рода деятельности; равенство субъектов рынка труда (работника и работодателя); запрещение принудительного труда и дискриминации в сфере труда; обеспечение права каждого работника на своевременную выплату заработной платы; защиту от безработицы и содействие в трудоустройстве.

Вторую группу образуют основополагающие принципы трудового законодательства, касающиеся фундаментальных трудовых прав работников: свобода ассоциаций и право на коллективные переговоры; искоренение всех форм принудительного труда и ограничение использования детского труда; обеспечение безопасных условий труда и охрана здоровья работника и др.

Принципы, указанные в комментируемой статье, могут быть использованы в качестве специфического регулятора трудовых отношений, если существует пробел в трудовом законодательстве, т.е. отсутствует правовая норма, которую следует применить, например, при разрешении индивидуального трудового спора.

5. Правоприменительный орган при разрешении трудового спора в конкретном случае может использовать ст. 2 ТК РФ, т.е. исходя из содержания и смысла принципа (общих начал и смысла отраслевого законодательства) разрешить этот спор. Принципы трудового права используются в качестве правовой базы для дальнейшего совершенствования законодательства о труде.

6. В каждом принципе трудового законодательства отражены основные субъективные трудовые права и обязанности и их юридические гарантии. Поэтому формулировка каждого принципа, указанного в комментируемой статье, начинается со слова "обеспечение" соответствующего трудового права и исполнения обязанностей как работодателем, так и работником.

7. Сформулированные в комментируемой статье принципы конкретизируются в статьях отдельных институтов ТК РФ, что обеспечивает единство трудового законодательства и правильное его применение.

8. В число основных принципов трудового законодательства Российской Федерации (ст. 2) включаются право на защиту от безработицы и содействие в трудоустройстве. Конкретизируется этот принцип как в ТК РФ, так и в Законе РФ "О занятости населения в Российской Федерации" (в ред. Федерального закона от 20 апреля 1996 г. N 36-ФЗ) и иных нормативных правовых актах о труде. Для реализации этого принципа, например, в Федеральном законе от 24 ноября 1994 г. N 181-ФЗ "О социальной защите инвалидов в Российской Федерации" установлена квота для приема на работу инвалидов в процентах к среднесписочной численности работников организации, но не менее 2 и не более 4%.

9. При формулировании основных принципов трудового законодательства законодатель использовал: нормы международного права; нормы Конституции РФ; нормы трудового законодательства; основные направления политики Российского государства в области регулирования трудовых и непосредственно связанных с ними отношений.

10. Некоторые принципы трудового законодательства конкретизируются в правовых нормах, касающихся возникновения трудовых отношений, иные - в период действия трудового договора, ибо они направлены на защиту трудовых прав работников на всех стадиях функционирования трудового отношения.

Основные принципы правового регулирования трудовых отношений - это главные положения, отражающие сущность и содержание норм трудового законодательства, политику государства в области занятости граждан. Из этих принципов следует исходить при применении любой статьи ТК РФ и иных нормативных актов о труде.

Принцип "обязанность по обеспечению безопасных условий труда" определяет основные трудовые обязанности работодателей всех организаций независимо от их организационной формы и вида собственности по созданию условий труда, исключающих причинение вреда здоровью работника.

Принципы ст. 2 ТК РФ полностью соответствуют содержанию норм Конституции РФ и нормам международного права. Они пронизывают все институты трудового права и отражают специфику отрасли права и более детально раскрываются в конкретных нормах трудового законодательства.

11. Прямая связь положений комментируемой статьи с общепризнанными принципами и международными нормами, регулирующими трудовые отношения, вытекает из самого содержания этих положений. Отраженные в данной статье принципы и нормы закреплены прежде всего в Декларации МОТ "Об основополагающих принципах и правах в сфере труда" (1998 г.) и в основных конвенциях МОТ, среди которых такие, как Конвенция N 29 МОТ "О принудительном труде" (1930 г.), Конвенция N 105 МОТ "Об упразднении принудительного труда" (1957 г.), Конвенция N 87 МОТ "О свободе объединения и защите права на организацию" (1948 г.), Конвенция N 98 МОТ "О праве на организацию и ведение коллективных переговоров" (1949 г.), Конвенция N 100 МОТ "О равном вознаграждении" (1951 г.), Конвенция N 111 МОТ "О дискриминации в области труда и занятий" (1958 г.), Конвенция N 138 МОТ "О минимальном возрасте для приема на работу" (1973 г.) и др.

В упомянутой Декларации перечислены следующие принципы: свобода объединения; действительное признание права на ведение коллективных переговоров; упразднение всех форм принудительного или обязательного труда; действительное запрещение детского труда; недопущение дискриминации в области труда и занятий.

Принципы и права установлены исходя из следующих убеждений:
социальная справедливость играет существенную роль в обеспечении всеобщего и прочного мира;

экономический рост имеет важнейшее значение, но недостаточен для обеспечения равенства, социального прогресса и искоренения бедности, что подтверждает необходимость в усилиях МОТ, направленных на поддержку сильной социальной политики, справедливости и демократических институтов;

МОТ должна использовать ресурсы в области нормотворческой деятельности, технического сотрудничества и исследовательский потенциал в таких областях, как занятость, профессиональная подготовка и условия труда, добываясь в рамках глобальной стратегии социально-экономического развития того, чтобы экономическая и социальная политика взаимно усиливали друг друга, создавая условия для широкомасштабного и устойчивого развития;

МОТ должна обращать серьезное внимание на проблемы, стоящие перед лицами, особенно перед безработными и трудящимися-мигрантами, и мобилизовать и поощрять предпринимаемые на международном, региональном и национальном уровнях усилия, направленные на разрешение их проблем, и способствовать проведению действенной политики, нацеленной на создание рабочих мест;

для усиления связей между социальным прогрессом и экономическим ростом важное значение и смысл имеет гарантия соблюдения основополагающих принципов и прав в сфере труда, так как она позволяет заинтересованным лицам свободно и на равных условиях требовать своей справедливой доли в богатстве, созданию которого они помогали, а также дает им возможность полностью реализовать свой потенциал;

МОТ - международная организация, наделенная по своему Уставу мандатом, являющаяся компетентным органом в области принятия и применения международных трудовых норм и пользующаяся всеобщей поддержкой и признанием в том, что касается содействия применению основополагающих прав в сфере труда, выражающих ее уставные принципы;

в условиях растущей экономической взаимозависимости настоятельно требуется подтвердить неизменность основополагающих принципов и прав, провозглашенных в Уставе МОТ, и содействовать их всеобщему соблюдению.

Все государства - члены МОТ, даже если они не ратифицировали перечисленные конвенции, имеют обязательство, вытекающее из самого факта их членства в Организации, соблюдать, содействовать применению и претворять в жизнь в соответствии с Уставом принципы, касающиеся основополагающих прав, которые являются предметом этих конвенций, а именно:

- а) свобода объединения и действительное признание права на ведение коллективных переговоров;
- б) упразднение всех форм принудительного или обязательного труда;
- в) действительное запрещение детского труда;
- г) недопущение дискриминации в области труда и занятий.

Трудовые нормы не должны применяться в торгово-протекционистских целях.

12. Трехсторонняя Декларация принципов, касающихся многонациональных корпораций и социальной политики, принята Административным советом Международного бюро труда на его 204-й сессии (Женева, ноябрь 1977 г.) с поправками, принятыми на его 279-й сессии (Женева, ноябрь 2000 г.).

Международная организация труда в течение многих лет занималась определенными социальными вопросами, касающимися деятельности многонациональных корпораций, которые играют важную роль в экономике большинства стран и в международных экономических отношениях, вызывая тем самым растущий интерес со стороны правительств, а также работодателей и трудящихся и их соответствующих организаций. Посредством осуществления прямых иностранных инвестиций и других средств эти корпорации могут предоставить значительные выгоды принимающим странам и странам базирования, содействуя более эффективному использованию капиталов, технологии и рабочей силы. В рамках разработанной правительствами политики развития они могут также внести весомый вклад в достижение экономического и социального благосостояния, повышение уровня жизни и удовлетворение основных нужд, создание (прямо или косвенно) возможностей в области занятости и обеспечение соблюдения основных прав человека, включая свободу ассоциации, во всех странах мира. Выход многонациональных корпораций при организации своей деятельности за национальные пределы может привести к злоупотреблению сосредоточившейся в их руках экономической мощью и к проявлению противоречий с целями национальной политики и интересами трудящихся. Кроме того, сложность многонациональных корпораций и трудность четкого определения их разветвленной структуры, деятельности и политики иногда вызывают озабоченность либо в принимающих, либо в странах базирования, либо и в тех и в других одновременно.

Цель принципов Трехсторонней Декларации (далее - Декларация) заключается в том, чтобы поощрять тот положительный вклад, который многонациональные корпорации могут внести в дело экономического и социального прогресса, и преодолеть трудности, вызванные различными видами их деятельности, с учетом резолюций Организации Объединенных Наций, направленных на установление нового международного экономического порядка. Эта цель достигается посредством принятия правительствами законов и осуществления соответствующих решений, а также путем сотрудничества

между правительствами и организациями трудящихся и работодателей всех стран.

Изложенные в Декларации принципы адресуются правительствам, организациям работодателей и трудящихся принимающих стран и стран базирования и самим многонациональным корпорациям.

Правительства, организации работодателей и трудящихся и многонациональные корпорации должны руководствоваться этими принципами при принятии мер и осуществлении действий и социальных мероприятий, в том числе основанных на принципах, изложенных в Уставе и соответствующих конвенциях и рекомендациях МОТ, которые содействовали бы социальному прогрессу.

Для достижения целей, провозглашенных в Декларации, не требуется точного законодательного определения многонациональных корпораций.

К многонациональным корпорациям относятся такие корпорации (государственные, смешанные или частные), в собственности или под контролем которых за пределами страны их базирования находятся производство, распределение, обслуживание и другие виды деятельности.

Статья 3. Запрещение дискриминации в сфере труда

1. Дискриминация (ограничение, ущемление). Общеправовой термин, обозначающий обычно ущемление прав государства, юридических или физических лиц по сравнению с другими государствами, юридическими или физическими лицами. Дискриминация во всех формах запрещается внутренним правом демократических государств, а также международным правом. Например, в Великобритании неравное обращение с работниками (основные формы дискриминации) имеет следующие виды:

а) дискриминация по половому признаку, когда работодатель по-разному относится к мужчинам и женщинам, работающим на предприятии;

б) расовая дискриминация, при которой по-разному относятся к людям в зависимости от цвета их кожи, национальности, расы или этнического происхождения.

Дискриминация не может быть морально и нравственно оправдана, так как она ущемляет права людей, а также приводит к тому, что таланты многих людей остаются невостребованными, что в конечном счете вредит производительности труда. Уже с середины 60-х гг. XX в. британское законодательство старается предотвратить наиболее открытые формы дискриминации на рабочем месте. Закон о равной оплате труда 1970 г. утверждает права мужчин и женщин на равные ставки оплаты труда за выполнение одной и той же работы или работы, определяемой как эквивалентная. Однако в то время бытовало мнение, что работодатели смогут найти лазейки и устроить сегрегацию мужчин и женщин при приеме на работу. Тот факт, что средняя заработная плата женщин составляет 75% от средней заработной платы мужчин, подтверждает это мнение. В 1983 г. была принята поправка к закону 1970 г., в которой говорится, что работники имеют право на равную оплату равноценного труда (эта поправка перекликается с директивой Европейской комиссии о равной оплате труда). Таким образом, женщина, выполняющая работу, равноценную другой, которую выполняет мужчина, имеет право на такую же ставку при оплате труда. Лица, права которых были нарушены, могут подавать свои заявления в Суд по рассмотрению производственных конфликтов с последующим использованием методов оценки работы для верного удовлетворения иска.

Закон о дискриминации по половому признаку 1975 г. сделал дискриминацию по половому признаку либо по семейному положению незаконной при отборе и найме на работу, производственном и профессиональном обучении и определении дополнительных льгот работникам. Закон также предусматривает создание комиссии равных возможностей в целях:

а) искоренения дискриминации по половому признаку на рабочих местах, в учебных заведениях и при получении других потребительских услуг;

б) пропаганды равных возможностей;

в) контроля за эффективностью выполнения законов о равной оплате труда и о дискриминации по половому признаку. Незаконной будет не только прямая дискриминация, но и непрямая дискриминация. Например, составление рекламного объявления, которое умышленно не включает женщин, незаконно. Первоначально мелкие предприятия и работники частного сектора не попадали под это законодательство, однако Закон о дискриминации по половому признаку 1986 г. (принятый в соответствии с европейским законодательством) устранил эти привилегии.

Закон о межрасовых отношениях 1976 г. так же, как и Закон о дискриминации по половому признаку 1975 г. считает незаконной прямую и непрямую дискриминацию по расовым признакам, по цвету кожи, национальности и этнической принадлежности. Как и в случае дискриминации по половому признаку, лица, испытывающие дискриминацию, могут подать иск в Суд по рассмотрению производственных конфликтов. Этот Закон тоже предусматривает создание Комиссии по расовому равенству в целях:

а) искоренения расовой дискриминации на рабочих местах, в учебных заведениях и при оказании потребительских услуг;

б) пропаганды равных возможностей;

в) контроля за эффективным исполнением Закона 1976 г.

Наряду с расовой дискриминацией и дискриминацией по половому признаку существует

дискриминация в отношении инвалидов. Дискриминация - это отказ инвалиду под предлогом его физического состояния в получении работы, которую он может выполнять. Работодателей поощряют к приему на работу инвалидов по системе квот: предприятия, на которых работают более 20 человек, должны иметь в штате 3% официально зарегистрированных инвалидов. Общественное мнение сомневается в эффективности системы квот, но существуют некоторые санкции, которые могут быть применены к работодателям, нарушающим требования закона.

В то время как законодательство защищает человека от наиболее явных форм расовой дискриминации и дискриминации по половому признаку, оно все же не может добиться равенства возможностей. Только небольшое количество высоких постов занимают женщины и чернокожие граждане. Для того чтобы пропагандировать принятие этих категорий граждан на работу и должное продвижение их по службе, многие организации получают право носить название "работодатель, предоставляющий равные возможности". Значение этой фразы трудно определить четко и на практике широко трактуется. Ясно одно: чтобы действительно соответствовать такому названию, организация нуждается в коренной перестройке политики найма, отбора, обучения персонала и т.д., а также во введении процедуры контроля и оценки результата. Для проведения такой программы понадобится собрать сведения о пропорции вновь зачисленных сотрудников, учеников, тех сотрудников, которые получили повышение, несмотря на принадлежность к проблемной группе (например, принадлежность к этническим меньшинствам). Кроме того, дисциплинарные взыскания и процедуры обжалования потребуют новых поправок к законодательству, чтобы предотвратить все виды дискриминации и создать каналы обращения для тех, кто считает, что его дискриминируют.

2. Общеизвестный принцип равенства в правах является международно-правовой основой зафиксированного в комментируемой статье положения о равных возможностях для реализации трудовых прав. Он закреплен в преамбуле и первых двух **статьях** Всеобщей декларации прав человека (1948 г.), где говорится, что всем членам человеческой семьи присущи равные и неотъемлемые права, что все люди рождаются равными в правах и что каждый человек должен обладать всеми правами без какого бы то ни было различия в отношении перечисленных признаков - раса, цвет кожи, пол, язык, религия, политические и иные убеждения, национальное происхождение, социальное происхождение. В Международном пакте об экономических, социальных и культурных правах человека (ст. 2) речь идет о гарантиях осуществления провозглашенных в нем прав "без какой бы то ни было дискриминации". Формулы, касающиеся отдельных прав в этом Пакте, обозначают их принадлежность каждому человеку.

Статья 10 Декларации ООН о ликвидации дискриминации в отношении женщин (7 ноября 1967 г.) провозглашает обязательность принятия всех надлежащих мер для обеспечения женщинам одинаковых прав с мужчинами в социально-экономической деятельности, в частности: а) права без дискриминации по признаку гражданского состояния или по другим признакам получать профессиональную подготовку, работать, свободно выбирать профессию и занятие и совершенствоваться в своей профессии и специальности; б) права на равную с мужчинами оплату и равное материальное обеспечение за равный труд; в) права на оплачиваемый отпуск, пенсионное обеспечение и на материальное обеспечение в случае безработицы, болезни, по старости и других случаях потери трудоспособности.

Вслед за Декларацией в ст. 11 Конвенции ООН "О ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин" (Нью-Йорк, 18 декабря 1979 г.) установлено, что государства-участники принимают все соответствующие меры для ликвидации дискриминации в отношении женщин в области занятости с тем, чтобы обеспечить на основе равенства мужчин и женщин равные права, в частности:

- а) право на труд как неотъемлемое право всех людей;
- б) право на одинаковые возможности при найме на работу, в том числе применение одинаковых критериев отбора при найме;
- в) право на свободный выбор профессии или рода работы, на продвижение в должности и гарантию занятости, а также на пользование всеми льготами и условиями работы, на получение профессиональной подготовки и переподготовки, включая ученичество, профессиональную подготовку повышенного уровня и регулярную переподготовку;
- г) право на равное вознаграждение, включая получение льгот, на равные условия в отношении труда равной ценности, а также на равный подход к оценке качества работы;
- д) право на охрану здоровья и безопасные условия труда, в том числе на сохранение функции продолжения рода.

Статья 1 названной Конвенции определяет вслед за другими содержащими его документами термин "дискриминация" как "всякое различие, недопущение или предпочтение", которое, имея место в связи с одним из только что перечисленных признаков, приводит "к уничтожению или нарушению равенства возможностей или обращения в сфере труда и занятий". Обязанностью страны после присоединения к Конвенции является проведение национальной политики, направленной на поощрение указанного равенства возможностей и обращения и искоренения всякой дискриминации (ст. 2). Всякие несовместимые с такой политикой законодательные положения должны быть отменены, а административные положения и практика изменены (ст. 3).

Не считаются дискриминацией различие, недопущение или предпочтение в отношении определенной работы, основанные на специфических требованиях таковой (ст. 1.2), а также меры,

направленные на удовлетворение особых нужд лиц, признанных нуждающимися в особой защите и помощи (ст. 5.2).

3. В ст. 9 Федерального закона от 12 января 1996 г. N 10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" запрещена дискриминация граждан по признаку принадлежности или непринадлежности к профсоюзам.

Принадлежность или непринадлежность к профсоюзам не влечет за собой какого-либо ограничения социально-трудовых, политических и иных прав и свобод граждан, гарантируемых Конституцией РФ, федеральными законами и законами субъектов РФ. Запрещается обуславливать прием на работу, продвижение по работе, а также увольнение лица принадлежностью или непринадлежностью его к профсоюзу.

Статья 4. Запрещение принудительного труда

1. Федеральным законом от 23 марта 1998 г. N 35-ФЗ ратифицирована Конвенция N 105 МОТ "Об упразднении принудительного труда" (1957 г.).

Каждый член МОТ, ратифицирующий настоящую Конвенцию, обязуется упразднить принудительный или обязательный труд и не прибегать к какой-либо его форме:

а) в качестве средства политического воздействия или воспитания или в качестве меры наказания за наличие или за выражение политических взглядов или идеологических убеждений, противоположных установленной политической, социальной или экономической системе;

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

в) в качестве средства поддержания трудовой дисциплины;

г) в качестве средства наказания за участие в забастовках;

д) в качестве меры дискриминации по признакам расовой, социальной и национальной принадлежности или вероисповедания (ст. 1 Конвенции N 105).

2. В самом общем виде в международных нормах фиксируется недопустимость рабства или подневольного состояния (ст. 4 Всеобщей декларации прав человека), которая в Международном пакте о гражданских и политических правах логически переходит к недопустимости принудительного или обязательного труда (ст. 8.3). Конвенция N 29 МОТ "О принудительном и обязательном труде" (1932 г.) гораздо раньше международно-правовых актов ООН установила обязательство стран, ее ратифицировавших, упразднить в возможно кратчайший срок принудительный или обязательный труд во всех его формах (ст. 1). Отнесение к принудительному труду ситуаций, при которых работа выполняется при нарушении сроков или размеров выплаты заработной платы или с угрозой для жизни или здоровья работника (необеспеченность средствами коллективной или индивидуальной защиты), выходит за рамки положений указанных конвенций.

3. Работа военнослужащих регулируется Федеральным законом от 28 марта 1998 г. N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе".

4. В соответствии со ст. 1 Федерального закона от 25 июля 2002 г. N 113-ФЗ "Об альтернативной гражданской службе" альтернативная гражданская служба - особый вид трудовой деятельности в интересах общества и государства, осуществляемой гражданами взамен военной службы по призыву.

Правовой основой альтернативной гражданской службы являются Конституция РФ, федеральные конституционные законы, настоящий Федеральный закон, другие федеральные законы и принятые в соответствии с ними иные нормативные правовые акты Российской Федерации, общепризнанные принципы и нормы международного права и международные договоры Российской Федерации.

Статус граждан, проходящих альтернативную гражданскую службу, устанавливается настоящим Федеральным законом в соответствии с Конституцией РФ.

Трудовая деятельность граждан, проходящих альтернативную гражданскую службу, регулируется ТК РФ с учетом особенностей, предусмотренных настоящим Федеральным законом.

5. Средства индивидуальной и коллективной защиты работников - технические средства, используемые для предотвращения или уменьшения воздействия на работников вредных и (или) опасных производственных факторов, а также для защиты от загрязнения.

ГОСТ 12.4.011-89 "Система стандартов безопасности труда. Средства защиты работающих. Общие требования и классификация" утвержден и введен в действие постановлением Госстандарта СССР от 27 октября 1998 г. N 3222.

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

1. Статья определяет виды нормативных правовых актов, образующих систему трудового законодательства, и содержит механизм обеспечения важнейшего принципа трудового законодательства - непротиворечивости норм, которая достигается путем установления правила,

записанного в ней, а именно: любая норма, регулирующая трудовые отношения, должна соответствовать ТК РФ. В случае противоречия нормы, содержащейся в любом нормативном правовом акте, норме, изложенной в ТК РФ, должна применяться норма ТК РФ, за исключением случаев, когда положение работников улучшается по сравнению с ТК РФ.

2. Все законы и иные нормативные правовые акты, противоречащие ТК РФ, должны приводиться с ним в соответствие. До тех пор пока нормативные правовые акты не соответствуют ТК РФ, они применяются, если не противоречат ТК РФ (ст. 423 ТК РФ).

3. Охрана труда - система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия. Эти отношения регулируются Федеральным законом от 17 июля 1999 г. N 181-ФЗ "Об основах охраны труда в Российской Федерации".

4. См. также п. 9, 64 постановления Пленума Верховного Суда РФ "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" в [Приложении](#).

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

1. Государственная политика в сфере трудовых отношений - это деятельность государственных органов по обеспечению функционирования и развития трудовых отношений.

Государственная политика закреплена в государственных программах и нормативных правовых актах и прежде всего в законах. На 2003-2005 гг. государственная политика определяется Программой социально-экономического развития РФ на среднесрочную перспективу, а также Генеральным соглашением между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством РФ на 2005-2007 годы. В Соглашении устанавливаются основные принципы регулирования социально-трудовых отношений на федеральном уровне и совместные действия по их осуществлению.

2. Государственная политика формулируется в задачах государства в сфере труда, в принципах правового регулирования трудовых отношений, в задачах ТК РФ. В настоящее время можно выделить 2 основные задачи государственной политики:

создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека в сфере труда (ст. 7 Конституции РФ). Одной из подзадач в этом направлении деятельности государства является устойчивое повышение уровня жизни и, в частности, установление минимального размера оплаты труда на уровне не ниже прожиточного минимума трудоспособного человека. В то же время для того чтобы оплата труда была справедливой, исходя из принципов Конституции РФ, работающий человек должен получать не один, а 3 прожиточных минимума, учитывая его обязанность содержать нетрудоспособных детей и родителей;

обеспечение равных прав в сфере трудовых отношений.

3. Основы правового регулирования трудовых отношений включают определение: задач, принципов правового регулирования; предмета правового регулирования; отличия трудовых отношений от иных отношений; видов трудовых отношений; подотраслей, институтов, субинститутов трудового права; доктрины и концепции трудового законодательства; основных характеристик системы трудового законодательства.

4. Обеспечиваемый государством уровень трудовых прав, свобод и гарантий работникам является минимально допустимым в государстве уровнем, ниже которого работодатель не имеет права устанавливать положение работника.

5. Порядок заключения, изменения и расторжения трудовых договоров устанавливается на федеральном уровне. В то же время он конкретизируется в виде многочисленных правил самой организацией.

6. К основам социального партнерства относятся: установление понятия, принципов, сторон, системы, формы. Ведение коллективных переговоров содержит процедуру, порядок урегулирования разногласий. Основы заключения и изменения коллективных договоров и соглашения включают: определение понятия, содержания и структуры, порядка разработки проекта, регламентации действия, изменения и дополнения коллективного договора.

7. Порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров включает: определение понятий; установление системы органов по рассмотрению трудовых споров, порядка рассмотрения споров, образования, компетенции комиссий; установление сроков обращения в комиссию; установление порядка рассмотрения, принятия, исполнения, обжалования решения Комиссии по трудовым спорам, особенностей рассмотрения споров в судах. Порядок рассмотрения коллективных трудовых споров содержит: определение основных понятий, правил выдвижения и рассмотрения требований работников, особенности рассмотрения коллективного трудового спора, особенности проведения забастовок.

8. Принципы и порядок осуществления государственного надзора и контроля за соблюдением правовых актов включают: права, обязанности, ответственность государственных инспекторов труда, порядок инспектирования организаций и т.д.

9. Порядок расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний устанавливается единый для всей страны.

10. Органы государственной власти субъектов РФ в своих законах могут регулировать:

1) трудовые отношения в части, не отнесенной к полномочиям федеральных органов государственной власти;

2) вопросы, отнесенные к ведению федеральных органов государственной власти, но при одном условии, что будет установлен более высокий уровень трудовых прав, например будет увеличена продолжительность отпуска и т.д.;

3) трудовые отношения, не урегулированные федеральными законами, но если будет принят федеральный закон, то закон субъекта РФ необходимо будет привести в соответствие с федеральным законом, например, порядок заключения трудового договора в Интернете, особенности труда лиц, работающих по Интернету.

11. Рекомендации по организации деятельности органов, осуществляющих государственную экспертизу условий труда в РФ, утверждены постановлением Минтруда России от 30 ноября 2000 г. N 86.

12. В Определении СК по гражданским делам Верховного Суда РФ от 15 декабря 2004 г. N 46-Г04-22 установлено, что органы государственной власти субъекта РФ превысили свои полномочия в сфере регулирования трудовых отношений, введя дополнительные ограничения, связанные с невозможностью уволить по инициативе работодателя и перевести на другую работу избранных депутатов законодательного органа субъекта РФ.

Статья 7. Акты органов местного самоуправления, содержащие нормы трудового права

1. В соответствии со ст. 32 Федерального закона от 28 августа 1995 г. N 154-ФЗ "Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации" (согласно Федеральному закону "Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации" настоящий Федеральный закон утрачивает силу с 1 января 2006 г., а в период со дня официального опубликования нового закона и до его вступления в силу настоящий Закон применяется в части, не противоречащей положениям гл. 12 указанного Федерального закона) отношения органов местного самоуправления с предприятиями, учреждениями и организациями, не находящимися в муниципальной собственности, по вопросам, не входящим в компетенцию органов местного самоуправления, строятся на основе договоров.

Органы местного самоуправления в соответствии с законом вправе координировать участие предприятий, учреждений и организаций в комплексном социально-экономическом развитии территории муниципального образования.

2. Статья 6 Федерального закона "Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации" устанавливает предметы ведения местного самоуправления. Они включают 30 вопросов местного значения. Среди этих вопросов только один вопрос - 28-й (обеспечение социальной поддержки и содействие занятости населения) - влияет на трудовые отношения.

3. Акты органов местного самоуправления, содержащие нормы трудового права, могут располагаться в трехсторонних соглашениях с предпринимателями и профсоюзами. Например, соглашение между Администрацией Ногинского района, Координационным советом отраслевых профсоюзов, Советом директоров предприятий на 2004-2005 годы от 9 марта 2004 г. (зарегистрировано в ГУ по труду и социальным вопросам Московской области 22 марта 2004 г. N 16/04); решение Совета депутатов г. Орехово-Зуево Московской области от 23 декабря 2004 г. N 203/21 "Об утверждении Положения о дополнительных выплатах стимулирующего характера лицам, занимающим муниципальные должности на профессиональной платной основе"; решение Думы Уссурийского городского округа Приморского края от 29 марта 2005 г. N 170 "О Временном порядке и условиях применения компенсационных и стимулирующих выплат работникам муниципальных учреждений, финансируемых из местного бюджета, и установлении перечня должностей работников централизованных бухгалтерий по разрядам Единой тарифной сетки".

Статья 8. Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, принимаемые работодателем

1. Все правила, по которым работает организация, можно разделить на 2 группы: принятые за пределами организации и принятые самой организацией. Конкурентоспособность организации, ее прибыль прямо зависят от качества правил, которые организация приняла самостоятельно на основании комментируемой статьи.

К правилам, которые принимает организация, относятся: правила внутреннего трудового

распорядка; коллективный договор; положение об оценке персонала; положение о должностных инструкциях; различные соглашения между работодателем и наемными работниками; правила по охране труда; этические кодексы; корпоративные кодексы и др.

Работодатель, кроме локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, принимает правовые акты (документы) о применении норм права. Их значение в регулировании трудовых отношений возрастает. Среди этих актов можно назвать должностные инструкции, оценочные листы персонала.

Должностная инструкция является разновидностью правового акта, определяющего положение наемного работника в организации. В ТК РФ в разд. III упоминания о должностной инструкции нет. И это - недостаток ТК РФ. В частности, при увольнении по п. 5 ст. 81 ТК РФ работника можно уволить за неоднократное неисполнение им без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание. Как видим, в ст. 81 ТК РФ должностная инструкция не упоминается. Должностная инструкция - важнейший документ, определяющий обязанности работника на рабочем месте.

Должностная инструкция - это правовой акт индивидуальной направленности или применения нормы права. Существуют 2 вида инструкций, определяющих правовое положение работника на рабочем месте:

- 1) должностная инструкция для служащих;
- 2) рабочая инструкция для рабочих.

На работника в организации возлагаются 4 вида обязанностей:

- 1) общие обязанности наемного работника. Они определены в федеральном законодательстве, в частности в ст. 21 ТК РФ;
- 2) отраслевые обязанности или обязанности, которые возлагаются на работников различных отраслей народного хозяйства;
- 3) обязанности, которые возлагает организация на каждого работника, так называемые корпоративные обязанности;
- 4) обязанности, которые работник выполняет на своем рабочем месте. Они указываются в должностной инструкции.

Все перечисленные обязанности являются обязанностями конкретного работника, которые возложены на него трудовым договором. Поэтому в формулировку п. 5 ст. 81 ТК РФ следует внести дополнение, указав виды обязанностей. Основание для увольнения может звучать следующим образом: "Увольнение за повторное неисполнение работником без уважительных причин обязанностей, указанных в законодательстве, правилах внутреннего трудового распорядка, трудовом договоре, должностной инструкции, если он имеет дисциплинарное взыскание".

Должностная инструкция рассматривается как документ, регламентирующий деятельность работника на каждой должности и содержащий требования к работнику, занимающему эту должность. Должностная инструкция составляется на основе тарифно-квалификационных характеристик. Процесс составления должностной инструкции включает следующие стадии: определение места каждой должности в структуре организации, ее подчиненности и взаимосвязей; выявление целей и задач должности, т.е. тех работ, которые выполняются по данной должности; отбор типичных должностей; выбор метода работ по отобранным должностям (наблюдений, собеседования, вопросников); сбор необходимой информации; анализ работ по должности, т.е. определение наиболее существенных характеристик работ с помощью упорядочения и оценки информации, связанной с работой или работником.

Широко распространена следующая структура должностной инструкции.

1. Общие положения включают: в какое подразделение входит работник; кому работник подчиняется; кто работнику подчиняется; требования к стажу; требования к профессиональной подготовке.

2. Обязанности работника подразделяются на ежедневные; еженедельные; ежемесячные; ежеквартальные; а также те, которые необходимо выполнять при наступлении определенных событий; другой период.

Работник должен также выполнять обязанности, записанные в Правилах внутреннего трудового распорядка и ТК РФ, коллективном договоре, трудовом договоре.

3. Права работника включают:

- права, которые он может реализовать самостоятельно;
- права, которые он может реализовать, если выполнит обязанность (обязанная сторона);
- права, которые он может реализовать, если выполнит обязанность (обязанная сторона) и будет дано разрешение на реализацию права.

4. Работы, выполняемые совместно с другими работниками. Работник - руководитель работ.

5. Работы, выполняемые совместно с другими работниками. Работник - исполнитель работ.

6. Ответственность работника: дисциплинарная; административная; материальная по ТК РФ; гражданско-правовая по ГК РФ; уголовная.

2. На разных этапах регулирования трудовых отношений локальные акты используются

системно.

Важной проблемой трудовых отношений является проблема определения правового статуса наемного работника в организации в локальном законодательстве.

Правовой статус наемного работника в организации закрепляется следующими основными правовыми актами: описанием рабочего места; должностной инструкцией; правилами внутреннего трудового распорядка.

Первые 2 правовых акта - это акты применения норм трудового права. Третий правовой акт относится к разновидности нормативного правового акта.

Описание рабочего места как разновидности правового акта приобретает все большее значение при регулировании трудовых отношений.

Описание рабочего места - это правовой документ применения нормы права к определению положения наемного работника. Он обращен к человеку, занимающему конкретное рабочее место. Описание рабочего места составляется на основании ст. 56, 57 ТК РФ. Рабочее место (место работы) является одним из понятий трудового права, которое активно развивается в настоящее время. Согласно ст. 57 ТК РФ в трудовом договоре указывается место работы.

Как определяется сегодня рабочее место? Рабочее место - все места, где работник должен находиться или куда ему необходимо следовать в связи с его работой. Эти места прямо или косвенно находятся под контролем работодателя (Конвенция N 155 МОТ "О безопасности и гигиене труда и производственной среде" (1981 г.)).

Рабочее место - участок помещения, на котором в течение рабочей смены или части ее осуществляется трудовая деятельность. Рабочим местом могут быть несколько участков производственного помещения. Если эти участки расположены по всему помещению, то рабочим местом считается вся площадь помещения (Санитарные правила и нормы СанПиН 2.2.4.548-96 "Гигиенические требования к микроклимату производственных помещений" (утв. постановлением Госкомсанэпиднадзора России от 1 октября 1996 г. N 21) разд. 3).

Рабочее место - место постоянного или временного пребывания работающих в процессе трудовой деятельности (приказ Минтопэнерго России от 19 февраля 2000 г. N 49 "О Правилах работы с персоналом в организациях электроэнергетики Российской Федерации").

В науке менеджмента рабочее место определяется по-иному. Под рабочим местом понимают задачи и функции, которые работник выполняет в организации. Рассмотрим несколько определений рабочего места, данных в литературе. Рабочее место - пространственная зона трудовой деятельности, оборудованная необходимыми средствами (основным и вспомогательным оборудованием, технологической оснасткой, средствами организационной и вычислительной техники), определенная на основании трудовых и других норм, закрепленная за одним или группой работников для выполнения производственных или управленческих работ. Рабочее место - первичное звено производства, организации труда. Для служащих рабочее место рассматривается обязательно в сочетании с должностью.

При научной организации рабочего места должны учитываться: антропометрические данные; требования научной организации труда (НОТ); рекомендации физиологии; рекомендации психологии; рекомендации правил гигиены; требования эргономики и технической эстетики.

На практике в большинстве организаций рабочие места формируются упрощенно, что существенно снижает эффективность производства.

Рабочие места классифицируются по следующим признакам (основаниям): категории работников (рабочие, служащие и т.д.); профессии; числу исполнителей (индивидуальное, коллективное); виду производства (основное, вспомогательное); типу производства (массовое, серийное, единичное); степени специализации (универсальное, специализированное, специальное); уровню механизации (механизированное, автоматизированное, для ручной работы); количеству оборудования (одностаночное, многостаночное).

Перечень признаков (оснований) можно продолжить.

Рабочее место может быть стационарным или передвижным, переменным, например, рабочим местом водителя может быть кабина автомобиля.

Рабочее место может находиться в закрытом помещении или на открытом воздухе. Оно может быть на земле или под землей, на высоте или нет и т.д.

Рабочее место состоит из разных зон. Например, рабочее место руководителя представляет 3 основные зоны: рабочую, зоны совещаний и отдыха*(6).

В различных методиках используется понятие "описание работы", что равноценно понятию "описание рабочего места". Большинство описаний работы содержит следующие разделы: определение работы; краткое описание работы; отношения, ответственность и обязанности; полномочия; стандарты исполнения; рабочие условия; спецификация работ*(7).

Документ "Описание рабочего места" обычно состоит из 3 разделов. Первый раздел (общие положения) - это в основном перечень задач, которые решает работник, и действий, которые обязан совершать работник, а также все направления деятельности на данном рабочем месте. Второй раздел содержит квалификационные требования к работнику, который выполняет эту работу. В третьем

разделе перечисляются качества, которые необходимы человеку для выполнения работы на рабочем месте.

Нередко работодатели создают сложные рабочие места, которые требуют от работника профессиональной подготовки по разным специальностям. Например, работник должен выполнить работу сразу по нескольким квалификациям, начального профессионального образования, среднего специального образования, высшего профессионального образования. Кроме того, от него требуется выполнение работ по 3 специальностям. Имеет ли право работодатель предъявлять такие требования к работнику. По нашему мнению, имеет, потому что такие требования не противоречат требованиям ст. 56, 57 ТК РФ, которые говорят, что по трудовому договору работник обязан выполнять работу по определенной должности, специальности или профессии. Поэтому в ст. 57 ТК РФ можно внести изменение - записать не наименование должности, специальности, профессии, а наименование должностей, специальностей, профессий, т.е. расширить права работодателей в трудовых отношениях и привести их в соответствие с реально сложившимися отношениями.

Следует различать следующие понятия: "место работы" - это организация, в которой работает работник, "рабочее место" - это конкретное место, которое занимает работник, выполняя свою трудовую функцию в организации.

Видимо, в гл. 10 ТК РФ следует ввести статью "рабочее место", включив в нее 2 части: простое рабочее место и сложное рабочее место. Статья может состоять из 5 частей, которые применимы к каждому виду рабочего места: 1) условия труда; 2) место пребывания в процессе трудовой деятельности; 3) участок помещения;

- 4) права, обязанности, ответственность наемного работника на рабочем месте;
- 5) место нахождения.

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

1. Договор - соглашение сторон, направленное на установление, изменение или прекращение прав и обязанностей. Разновидность сделки.

Заключение договора позволяет учесть особенности взаимоотношений сторон, согласовать их индивидуальные интересы, а также создает юридические гарантии для его участников: одностороннее изменение условий договора не допускается, а их нарушение влечет обязанность возместить причиненные убытки.

Договор широко используется в правовых отношениях, где он обычно именуется контрактом.

В трудовых отношениях на практике появился предварительный договор, который порождает для сторон обязательство заключить договор в будущем или дополнительно согласовать некоторые его условия, например, договор с работником, который ставится в резерв кадров.

2. Соглашение - правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения между работниками и работодателями и заключаемый на уровне Российской Федерации, субъекта РФ, территории, отрасли, профессии (ст. 2 Закона РФ от 11 марта 1992 г. N 2490-I "О коллективных договорах и соглашениях").

Соглашение - способ, позволяющий сторонам договориться о сотрудничестве.

3. Трудовые отношения, кроме прямого регулирования государством, регулируются и в договорном порядке.

Договоры могут быть как индивидуальные, так и коллективные. Договоры по форме и содержанию должны соответствовать законодательству.

4. Если коллективные договоры, соглашения, а также трудовые договоры содержат условия, снижающие уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством, то такие условия, включенные в коллективный договор, соглашение или трудовой договор, не могут применяться, так как они противоречат закону даже тогда, когда они заключены добровольно по инициативе обеих сторон трудового договора. Руководитель организации за включение таких условий в трудовой договор должен нести дисциплинарную и иную правовую ответственность в зависимости от допущенного нарушения трудового законодательства.

Договоры могут быть как индивидуальные, так и коллективные. Договоры должны соответствовать законодательству.

Статья 10. Законы, иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, и нормы международного права

1. Комментируемая статья имеет непосредственную связь с ч. 4 ст. 15 Конституции РФ, где говорится, что "общепризнанные принципы и нормы международного права и международные договоры Российской Федерации являются составной частью ее правовой системы. Если международным договором Российской Федерации установлены иные правила, чем предусмотренные законом, то применяются правила международного договора".

2. К общепризнанным принципам международного права относятся выработанные мировым сообществом и закрепленные в международно-правовых актах положения, получившие всеобщее признание как среди государств - основных субъектов международного права, так и среди других его субъектов. Иначе их называют общепризнанными международно-правовыми нормами общего содержания.

Нормы международного права - юридически обязательные правила поведения государств и других субъектов международного права в их международных отношениях. Конвенционная (в отличие от обычной нормы) норма международного права является результатом согласования воли государств (других субъектов международного права), которые обязуются добровольно ее выполнять. Добровольное соблюдение международно-правовых обязательств, норм международного права всеми субъектами составляет одну из характерных черт международного права как самостоятельной и особой правовой системы. Вместе с тем в необходимых случаях соблюдение норм международного права обеспечивается соответствующими мерами, принимаемыми индивидуально или коллективно самими субъектами международного права в соответствии с его общепризнанными принципами и Уставом ООН и учредительными актами других международных организаций, среди которых особое место занимает МОТ.

Существуют два основных способа создания нормы международного права и одновременно основных ее источника - договор и обычай. Обязательная юридическая сила договорных (конвенционных) и обычных норм международного права одинакова. Это закреплено практикой государств, Уставом ООН, статусом Международного Суда ООН, Венской конвенцией о праве международных договоров 1969 г. Нормы международного права могут быть классифицированы по числу субъектов международного права (главным образом государств), признающих данные нормы юридически обязательными для себя правилами поведения, на универсальные, региональные и локальные. По объему и содержанию заключающихся в нормах международного права предписаний они подразделяются на общие, т.е. определяющие коренные основы поведения государств (и других субъектов международного права) и международных отношений, и специальные, регулирующие более узкие вопросы, относящиеся к отдельным отраслям международных отношений.

Международный договор - соглашение между государствами и другими субъектами международного права по различным вопросам их взаимных и международных отношений, устанавливающее для его участников международные права и обязанности. В зависимости от органов, заключающих международные договоры, различают межгосударственные, межправительственные, межведомственные договоры. Договоры могут быть двусторонними и многосторонними.

3. Наиболее важные международно-правовые принципы и нормы, относящиеся к труду, сформулированы в актах Организации Объединенных Наций, среди которых Всеобщая декларация прав человека (1948 г.), Международный пакт 1966 г. об экономических, социальных и культурных правах, Международный пакт 1966 г. о гражданских и политических правах (общепринятое название всех этих актов - Международный билль о правах человека), Конвенция "О предупреждении преступления геноцида и наказания за него" (1948 г.), Конвенция "О статусе беженцев" (1951 г.), Конвенция "О статусе апатридов" (1954 г.), Конвенция "О ликвидации всех форм расовой дискриминации" (1965 г.), Декларация "О ликвидации дискриминации в отношении женщин" (1967 г.), Конвенция "О пресечении преступления апартеида и наказания за него" (1973 г.), Конвенция "О ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин" (1979 г.), Конвенция "Против пыток и других жестоких, бесчеловечных или унижающих достоинство видов обращения и наказания" (1984 г.), Декларация "О правах человека в отношении лиц, не являющихся гражданами страны, в которой они проживают" (1985 г.), Конвенция "О правах ребенка" (1989 г.). К международным принципам и правам относятся, например, принцип равноправия всех людей и запрещения дискриминации, принцип равенства прав мужчин и женщин, принцип соблюдения фундаментальных прав и свобод независимо от ситуации, право на труд и свободный выбор работы, право на справедливые и благоприятные условия труда, право на защиту от безработицы, право создавать профессиональные союзы и вступать в них, право на социальное обеспечение и др.

4. Общепризнанные принципы, выработанные Международной организацией труда, зафиксированы прежде всего в Уставе МОТ 1919 г., Декларации "О целях и задачах Международной организации труда" (1944 г.) и Декларации "Об основополагающих принципах и правах в сфере труда" (1998 г.).

Другой важнейшей группой актов, содержащих международные нормы общего характера, являются Конвенция N 29 МОТ "О принудительном труде" (1930 г.), Конвенция N 105 МОТ "Об упразднении принудительного труда" (1957 г.), Конвенция N 87 МОТ "О свободе объединения и защите права на организацию" (1948 г.), Конвенция N 100 МОТ "О равном вознаграждении" (1951 г.), Конвенция N 111 МОТ "О дискриминации в области труда и занятий" (1958 г.), Конвенция N 138 МОТ "О минимальном возрасте" (1973 г.), Конвенция N 182 МОТ "О наихудших формах детского труда" (1999 г.).

В документах МОТ к числу так называемых приоритетных актов относятся также Конвенция N 81 МОТ "Об инспекции труда" (1947 г.), Конвенция N 129 МОТ "Об инспекции труда в сельском хозяйстве" (1969 г.), Конвенция N 122 МОТ "О политике в области занятости" (1964 г.) и Конвенция N 144 МОТ "О

трехсторонних консультациях (международные трудовые нормы)" (1976 г.).

5. Международно-правовые акты МОТ делятся на 2 основные группы - международные конвенции и международные рекомендации (особую немногочисленную группу составляют протоколы, их до настоящего времени принято 5), которые являются международными многосторонними договорами. Принимаются они на сессиях ежегодно проводимой Международной конференции труда. Порядок вступления в силу конвенций регулируется в одной из последних статей каждой из них: требуется определенное количество ратификаций. Не набравшая нужного количества ратификаций конвенция не вступает в силу.

К началу 2006 г. МОТ принято 185 международных конвенций и 195 рекомендаций. В их числе Конвенция N 1 МОТ "О рабочем времени в промышленности" (1919 г.), Конвенция N 2 МОТ "О безработице" (1919 г.), Конвенция N 3 МОТ "Об охране материнства" (1919 г.), Конвенция N 4 МОТ "О труде женщин в ночное время" (1919 г.), Конвенция N 5 МОТ "О минимальном возрасте для приема на работу в промышленности" (1919 г.), Конвенция N 6 МОТ "О ночном труде подростков в промышленности" (1919 г.), Конвенция N 7 МОТ "О минимальном возрасте для работы в море" (1920 г.), Конвенция N 8 МОТ "О пособиях по безработице в случае кораблекрушения" (1920 г.), Конвенция N 9 МОТ "О трудоустройстве моряков" (1920 г.), Конвенция N 10 МОТ "О минимальном возрасте в сельском хозяйстве" (1921 г.), Конвенция N 11 МОТ "О праве на объединение в сельском хозяйстве" (1921 г.), Конвенция N 12 МОТ "О возмещении при несчастных случаях в сельском хозяйстве" (1921 г.), Конвенция N 13 МОТ "О свинцовых белилах в малярном деле" (1921 г.), Конвенция N 14 МОТ "О еженедельном отдыхе в промышленности" (1921 г.), Конвенция N 15 МОТ "О минимальном возрасте для грузчиков угля и кочегаров во флоте" (1921 г.), Конвенция N 16 МОТ "О медицинском освидетельствовании подростков на борту судов" (1921 г.), Конвенция N 17 МОТ "О возмещении трудящимся при несчастных случаях на производстве" (1925 г.), Конвенция N 18 МОТ "О профессиональных заболеваниях" (1925 г.), Конвенция N 19 МОТ "О равноправии в области возмещения при несчастных случаях" (1925 г.), Конвенция N 20 МОТ "О ночной работе в булочных" (1925 г.), Конвенция N 21 МОТ "Об инспекции эмигрантов" (1926 г.), Конвенция N 22 МОТ "О трудовых договорах моряков" (1926 г.), Конвенция N 23 МОТ "О репатриации моряков" (1926 г.), Конвенция N 24 МОТ "О страховании по болезни в промышленности" (1927 г.), Конвенция N 25 МОТ "О страховании по болезни трудящихся в сельском хозяйстве" (1927 г.), Конвенция N 26 МОТ "О процедуре установления минимальной заработной платы" (1928 г.), Конвенция N 27 МОТ "Об указании веса грузов, перевозимых на судах" (1929 г.), Конвенция N 28 МОТ "О защите докеров от несчастных случаев" (1929 г.), Конвенция N 29 МОТ "О принудительном труде" (1930 г.), Конвенция N 30 МОТ "О рабочем времени в торговле и в учреждениях" (1930 г.), Конвенция N 31 МОТ "О рабочем времени в угольных шахтах" (1931 г.), Конвенция N 32 МОТ (пересмотренная) "О защите докеров от несчастных случаев" (1932 г.), Конвенция N 33 МОТ "О минимальном возрасте на непромышленных работах" (1932 г.), Конвенция N 34 МОТ "О платных бюро найма" (1933 г.), Конвенция N 35 МОТ "О страховании по старости в промышленности" (1933 г.), Конвенция N 36 МОТ "О страховании по старости в сельском хозяйстве" (1933 г.), Конвенция N 37 МОТ "О страховании на случай инвалидности в промышленности и т.д." (1933 г.), Конвенция N 38 МОТ "О страховании по инвалидности в сельском хозяйстве" (1933 г.), Конвенция N 39 МОТ "О страховании на случай потери кормильца в промышленности" (1933 г.), Конвенция N 40 МОТ "О страховании на случай потери кормильца в сельском хозяйстве" (1933 г.), Конвенция N 41 МОТ (пересмотренная) "О труде женщин в ночное время" (1934 г.), Конвенция N 42 МОТ (пересмотренная) "О возмещении в случае профессиональных заболеваний" (1934 г.), Конвенция N 43 МОТ "О заводах по производству листового стекла" (1934 г.), Конвенция N 44 МОТ "О страховании по безработице" (1934 г.), Конвенция N 45 МОТ "О применении труда женщин на подземных работах" (1935 г.), Конвенция N 46 МОТ (пересмотренная) "О рабочем времени в угольных шахтах" (1935 г.), Конвенция N 47 МОТ "О сорокачасовой рабочей неделе" (1935 г.), Конвенция N 48 МОТ "О сохранении за мигрантами пенсионных прав" (1935 г.), Конвенция N 49 МОТ "О сокращении рабочего времени на стеклодувных предприятиях" (1935 г.), Конвенция N 50 МОТ "О вербовке трудящихся из коренного населения" (1936 г.), Конвенция N 51 МОТ "О сокращении рабочего времени на общественных работах" (1936 г.), Конвенция N 52 МОТ "Об оплачиваемых отпусках" (1936 г.), Конвенция N 53 МОТ "О свидетельствах о квалификации лиц командного состава торговых судов" (1936 г.), Конвенция N 54 МОТ "Об оплачиваемых отпусках моряков" (1936 г.), Конвенция N 55 МОТ "Об обязательствах судовладельцев в случае болезни или травмы у моряков" (1936 г.), Конвенция N 56 МОТ "О страховании моряков по болезни" (1936 г.), Конвенция N 57 МОТ "О рабочем времени на борту судов и составе судового экипажа" (1936 г.), Конвенция N 58 МОТ (пересмотренная) "О минимальном возрасте для работы в море" (1936 г.), Конвенция N 59 МОТ (пересмотренная) "О минимальном возрасте в промышленности" (1937 г.).

Конвенция N 60 МОТ (пересмотренная) "О минимальном возрасте на непромышленных работах" (1937 г.), Конвенция N 61 МОТ "О сокращении рабочего времени в текстильной промышленности" (1937 г.), Конвенция N 62 МОТ "О технике безопасности в строительстве" (1937 г.), Конвенция N 63 МОТ "О статистике заработной платы и рабочего времени" (1938 г.), Конвенция N 64 МОТ "О трудовых договорах трудящихся коренного населения" (1939 г.), Конвенция N 65 МОТ "Об уголовных санкциях для трудящихся коренного населения" (1939 г.), Конвенция N 66 МОТ "О трудящихся-мигрантах" (1939 г.),

Конвенция N 67 МОТ "О продолжительности рабочего времени и отдыха на дорожном транспорте" (1939 г.), Конвенция N 68 МОТ "О питании и столовом обслуживании экипажей на борту судов" (1946 г.), Конвенция N 69 МОТ "О выдаче судовым поварам свидетельств о квалификации" (1946 г.), Конвенция N 70 МОТ "О социальном обеспечении моряков" (1946 г.), Конвенция N 71 МОТ "О пенсиях морякам" (1946 г.), Конвенция N 72 МОТ "Об оплачиваемых отпусках морякам" (1946 г.), Конвенция N 73 МОТ "О медицинском освидетельствовании моряков" (1946 г.), Конвенция N 74 МОТ "О выдаче матросам свидетельств о квалификации" (1946 г.), Конвенция N 75 МОТ "О помещениях для экипажа" (1946 г.), Конвенция N 76 МОТ "О заработной плате, рабочем времени и составе судового экипажа" (1946 г.), Конвенция N 77 МОТ "О медицинском освидетельствовании подростков в промышленности" (1946 г.), Конвенция N 78 МОТ "О медицинском освидетельствовании подростков на непромышленных работах" (1946 г.), Конвенция N 79 МОТ "О ночном труде подростков на непромышленных работах" (1946 г.), Конвенция N 80 МОТ "О пересмотре заключительных статей" (1946 г.), Конвенция N 81 МОТ "Об инспекции труда" и Протокол 1995 г. (1947 г.), Конвенция N 82 МОТ "О социальной политике на территориях вне метрополии" (1947 г.), Конвенция N 83 МОТ "О трудовых нормах на территориях вне метрополии" (1947 г.), Конвенция N 84 МОТ "О праве на объединение на территориях вне метрополии" (1947 г.), Конвенция МОТ N 85 "Об инспекции труда на территориях вне метрополии" (1947 г.), Конвенция N 86 МОТ "О трудовых договорах трудящихся коренного населения" (1947 г.), Конвенция N 87 МОТ "О свободе ассоциации и защите права на организацию" (1948 г.), Конвенция N 88 МОТ "Об организации службы занятости" (1948 г.), Конвенция N 89 МОТ (пересмотренная) "О ночном труде женщин" и Протокол 1990 г. (1948 г.), Конвенция N 90 МОТ (пересмотренная) "О ночном труде подростков в промышленности" (1948 г.), Конвенция N 91 МОТ (пересмотренная) "Об оплачиваемых отпусках морякам" (1949 г.), Конвенция N 92 МОТ (пересмотренная) "О помещениях для экипажа" (1949 г.), Конвенция N 93 МОТ (пересмотренная) "О заработной плате, рабочем времени и составе судового экипажа" (1949 г.), Конвенция N 94 МОТ "О трудовых статьях в договорах, заключаемых государственными органами власти" (1949 г.), Конвенция N 95 МОТ "Об охране заработной платы" (1949 г.), Конвенция N 96 МОТ (пересмотренная) "О платных бюро по найму" (1949 г.), Конвенция N 97 МОТ (пересмотренная) "О трудящихся-мигрантах" (1949 г.), Конвенция N 98 МОТ "О праве на организацию и на ведение коллективных переговоров" (1949 г.), Конвенция N 99 МОТ "О процедуре установления минимальной заработной платы в сельском хозяйстве" (1951 г.), Конвенция N 100 МОТ "О равном вознаграждении" (1951 г.), Конвенция N 101 МОТ "Об оплачиваемых отпусках в сельском хозяйстве" (1952 г.), Конвенция N 102 МОТ "О минимальных нормах социального обеспечения" (1952 г.), Конвенция N 103 МОТ (пересмотренная) "Об охране материнства" (1952 г.), Конвенция N 104 МОТ "Об отмене уголовных санкций для коренного населения" (1955 г.), Конвенция N 105 МОТ "Об упразднении принудительного труда" (1957 г.), Конвенция N 106 МОТ "О еженедельном отдыхе в торговле и учреждениях" (1957 г.), Конвенция N 107 МОТ "О коренном и другом населении, ведущем племенной образ жизни" (1957 г.), Конвенция N 108 МОТ "Об удостоверениях личности моряков" (1958 г.), Конвенция N 109 МОТ (пересмотренная) "О заработной плате, рабочем времени и составе судового экипажа" (1958 г.), Конвенция N 110 МОТ "О плантациях" (1958 г.) и Протокол 1982 г., Конвенция N 111 МОТ "О дискриминации в области труда и занятий" (1958 г.), Конвенция N 112 МОТ "О минимальном возрасте рыбаков" (1959 г.), Конвенция N 113 МОТ "О медицинском осмотре рыбаков" (1959 г.), Конвенция N 114 МОТ "О трудовых договорах рыбаков" (1959 г.), Конвенция N 115 МОТ "О защите от радиации" (1960 г.).

Конвенция N 116 МОТ "О пересмотре заключительных статей" (1961 г.), Конвенция N 117 МОТ "Об основных целях и нормах социальной политики" (1962 г.), Конвенция N 118 МОТ "О равноправии в области социального обеспечения" (1962 г.), Конвенция N 119 МОТ "О снабжении машин защитными приспособлениями" (1963 г.), Конвенция N 120 МОТ "О гигиене в торговле и учреждениях" (1964 г.), Конвенция N 121 МОТ "О пособиях в случаях производственного травматизма" (1964 г.) (Таблица I, пересмотренная в 1980 году), Конвенция N 122 МОТ "О политике в области занятости" (1964 г.), Конвенция N 123 МОТ "О минимальном возрасте допуска на подземные работы" (1965 г.), Конвенция N 124 МОТ "О медицинском освидетельствовании молодых людей для подземных работ" (1965 г.), Конвенция N 125 МОТ "О свидетельствах рыбаков" (1966 г.), Конвенция N 126 МОТ "О помещениях для рыбаков на борту судов" (1966 г.), Конвенция N 127 МОТ "О максимальном грузе" (1967 г.), Конвенция N 128 МОТ "О пособиях по инвалидности, по старости и по случаю потери кормильца" (1967 г.), Конвенция N 129 МОТ "Об инспекции труда в сельском хозяйстве" (1969 г.), Конвенция N 130 МОТ "О медицинской помощи и пособиях по болезни" (1969 г.), Конвенция N 131 МОТ "Об установлении минимальной заработной платы" (1970 г.), Конвенция N 132 МОТ (пересмотренная) "Об оплачиваемых отпусках" (1970 г.), Конвенция N 133 МОТ "О помещениях для экипажа (дополнительные положения)" (1970 г.), Конвенция N 134 МОТ "О предупреждении несчастных случаев (моряки)" (1970 г.), Конвенция N 135 МОТ "О представителях трудящихся" (1971 г.), Конвенция N 136 МОТ "О бензоле" (1971 г.), Конвенция N 137 МОТ "О портовых работах" (1973 г.), Конвенция N 138 МОТ "О минимальном возрасте" (1973 г.), Конвенция N 139 МОТ "О профессиональных раковых заболеваниях" (1974 г.), Конвенция N 140 МОТ "Об оплачиваемых учебных отпусках" (1974 г.), Конвенция N 141 МОТ "Об организациях сельских трудящихся" (1975 г.), Конвенция N 142 МОТ "О развитии людских ресурсов" (1975 г.), Конвенция N 143

МОТ "О трудящихся-мигрантах (дополнительные положения)" (1975 г.), Конвенция N 144 МОТ "О трехсторонних консультациях (международные трудовые нормы)" (1976 г.), Конвенция N 145 МОТ "О непрерывности занятости моряков" (1976 г.), Конвенция N 146 МОТ "Об оплачиваемых отпусках морякам" (1976 г.), Конвенция N 147 МОТ "О минимальных нормах в торговом флоте" (1976 г.) и Протокол 1996 г., Конвенция N 148 МОТ "О производственной среде (загрязнение воздуха, шум и вибрация)" (1977 г.), Конвенция N 149 МОТ "О сестринском персонале" (1977 г.), Конвенция N 150 МОТ "О регулировании вопросов труда" (1978 г.), Конвенция N 151 МОТ "О трудовых отношениях на государственной службе" (1978 г.), Конвенция N 152 МОТ "О технике безопасности и гигиене труда (портовые работы)" (1979 г.), Конвенция N 153 МОТ "О продолжительности рабочего времени и периодах отдыха на дорожном транспорте" (1979 г.), Конвенция N 154 МОТ "О коллективных переговорах" (1981 г.), Конвенция N 155 МОТ "О безопасности и гигиене труда" (1981 г.), Конвенция N 156 МОТ "О трудящихся с семейными обязанностями" (1981 г.), Конвенция N 157 МОТ "О сохранении прав в области социального обеспечения" (1982 г.), Конвенция N 158 МОТ "О прекращении трудовых отношений" (1982 г.), Конвенция N 159 МОТ "О профессиональной реабилитации и занятости инвалидов" (1983 г.), Конвенция N 160 МОТ "О статистике труда" (1985 г.), Конвенция N 161 МОТ "О службах гигиены труда" (1985 г.), Конвенция N 162 МОТ "Об асбесте" (1986 г.), Конвенция N 163 МОТ "О социально-бытовом обслуживании моряков" (1987 г.), Конвенция N 164 МОТ "О здравоохранении и медицинском обслуживании моряков" (1987 г.), Конвенция N 165 МОТ (пересмотренная) "О социальном обеспечении моряков" (1987 г.), Конвенция N 166 МОТ (пересмотренная) "О репатриации моряков" (1987 г.), Конвенция N 167 МОТ "О безопасности и гигиене труда в строительстве" (1988 г.), Конвенция N 168 МОТ "О содействии занятости и защите от безработицы" (1988 г.), Конвенция N 169 МОТ "О коренных народах и народах, ведущих племенной образ жизни" (1989 г.), Конвенция N 170 МОТ "О химических веществах" (1990 г.), Конвенция N 171 МОТ "О ночном труде" (1990 г.), Конвенция N 172 МОТ "Об условиях труда в гостиницах и ресторанах" (1991 г.), Конвенция N 173 МОТ "О защите требований трудящихся в случае неплатежеспособности их предпринимателя" (1992 г.), Конвенция N 174 МОТ "О предотвращении крупных промышленных аварий" (1993 г.), Конвенция N 175 МОТ "О работе на условиях неполного рабочего времени" (1994 г.), Конвенция N 176 МОТ "О безопасности и гигиене труда на шахтах" (1995 г.), Конвенция N 177 МОТ "О надомном труде" (1996 г.), Конвенция N 178 МОТ "Об инспекции труда моряков" (1996 г.), Конвенция N 179 МОТ "О найме и трудоустройстве моряков" (1996 г.), Конвенция N 180 МОТ "О продолжительности рабочего времени моряков и укомплектовании судов экипажами" (1996 г.), Протокол 1996 г. к Конвенции МОТ "О минимальных нормах в торговом флоте" (1976 г.), Конвенция N 181 МОТ "О частных агентствах занятости" (1997 г.), Конвенция N 182 МОТ "О наилучших формах детского труда" (1999 г.), Конвенция N 183 МОТ "Об охране материнства" (2000 г.), Конвенция N 184 МОТ "О безопасности и гигиене труда в сельском хозяйстве" (2001 г.), Конвенция N 185 МОТ "Об удостоверениях личности моряков" (2003 г.). (Отдельные рекомендации имеют самостоятельное значение. Среди них Рекомендация N 56 МОТ "О профессиональной подготовке в строительной промышленности" (1937 г.), Рекомендация N 57 МОТ "О профессиональном обучении" (1939 г.)).

Любую информацию о содержании международно-правовых актов, принятых МОТ, и по вопросам процедурного характера можно получить в Бюро МОТ в Москве (адрес: Москва, 103031, улица Петровка, дом 156, офис 23; электронный адрес: www.ilo.ru).

6. Отмена или изъятие конвенций или рекомендаций относится к числу относительно новых процедур, введенных в Устав МОТ (п. 9 ст. 19) по решению Международной конференции труда в 1997 г. Применяются процедуры отмены действующей конвенции или изъятия конвенции, которая не вступила в силу, или, наконец, изъятия рекомендации в том случае, когда Международное бюро труда по поручению Административного совета направляет ему доклад, содержащий всю необходимую информацию, которой МБТ располагает. Приняв предложение, Административный совет вносит отдельным пунктом в повестку дня Конференции вопрос об отмене или изъятии какого-либо акта. Главным мотивом такого шага может быть позиция, на основе которой считается, что какая-либо конвенция или рекомендация более не служит своей цели или не способна вносить полезный вклад в дело достижения целей Организации. Конференция большинством в 2/3 голосов, поданных присутствующими делегатами, выносит положительное решение об отмене или изъятии рассматриваемого акта (конвенции или рекомендации), принятого ранее в соответствии с положениями ст. 19 Устава МОТ. Впервые процедура изъятия конвенций была применена в 2000 г., когда Конференция приняла решение об изъятии конвенций N 31, 46, 51, 61 и 66. В последующем она дважды применялась в отношении рекомендаций.

7. Решение о присоединении к конвенциям и порядок их вступления в силу для каждой из ратифицировавших стран определен соответствующим национальным законодательством. Так, в Российской Федерации, согласно ст. 16 Федерального закона от 15 июля 1995 г. N 101-ФЗ "О международных договорах Российской Федерации", решение о присоединении к той или иной конвенции принимается Правительством РФ и закрепляется федеральным законом.

8. Учитывая направленность приведенных выше положений национального законодательства в сторону признания за международно-правовыми принципами, нормами и договорами статуса составной

части правовой системы Российской Федерации, уместно вести разговор о международно-правовом регулировании труда в Российской Федерации. На одном из первых мест среди них стоит вопрос о соответствии норм национальных нормам международным:

об использовании международных норм в случае пробельности в национальном трудовом законодательстве;

о применимости международно-правовых норм во внутренней правоприменительной практике, когда могут возникнуть 3 вида ситуаций, а именно: а) конвенция применяется через посредство норм национального законодательства, которые должны быть приняты в силу ее положений; б) конвенция не предусматривает принятия таких норм, и ее положения действуют непосредственно; в) конвенция содержит иные правила, нежели нормы национального закона, и имеет приоритет над последними.

9. Европейскими нормами, относящимися к регулированию трудовых отношений, считаются те, которые зафиксированы в документах Совета Европы и актах органов Европейского союза. Среди первых наибольшее внимание обращено на Европейскую конвенцию "О защите прав человека и основных свобод" (1950 г.), Европейскую социальную хартию 1961 г., Европейский кодекс социального обеспечения.

Статья 11. Действие законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права

1. Трудовой договор отличается от договора гражданско-правового характера, фактически регулирующего трудовые отношения, тем, что:

- 1) должность включается в штатное расписание или работник зачисляется в штат организации;
- 2) работник обязуется выполнять любую порученную работу;
- 3) договором обусловлена трудовая функция (ст. 56 ТК РФ);
- 4) работа осуществляется в течение определенного времени;
- 5) работник обязуется выполнять определенную меру труда, закрепленную в рабочее время, или он должен выполнить определенный заранее объем работы;
- 6) отмечается проработанное время в таблице учета рабочего времени;
- 7) работник подчиняется приказам и распоряжениям менеджеров (руководителей) организации;
- 8) работник несет дисциплинарную ответственность по ст. 192 ТК РФ;
- 9) работодатель имеет право поощрять работника на основании ст. 191 ТК РФ;
- 10) на работника распространяется действие правил внутреннего трудового распорядка (устав, положение о дисциплине).

2. См. также п. 8 постановления Пленума Верховного Суда РФ "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" в [Приложении](#).

Статья 12. Действие законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, во времени

1. Порядок опубликования и вступления в силу федеральных конституционных законов, федеральных законов, актов палат Федерального Собрания установлен Федеральным законом от 14 июня 1994 г. N 5-ФЗ.

На территории Российской Федерации применяются только те федеральные конституционные законы, федеральные законы, акты палат Федерального Собрания, которые официально опубликованы.

Датой принятия федерального закона считается день принятия его Государственной Думой в окончательной редакции.

Датой принятия федерального конституционного закона считается день, когда он одобрен палатами Федерального Собрания в порядке, установленном Конституцией РФ.

Федеральные конституционные законы, федеральные законы подлежат официальному опубликованию в течение 7 дней после дня их подписания Президентом РФ.

Акты палат Федерального Собрания публикуются не позднее 10 дней после дня их принятия.

Международные договоры, ратифицированные Федеральным Собранием, публикуются одновременно с федеральными законами об их ратификации. О порядке регистрации и официального опубликования международных договоров Российской Федерации см. также Федеральный закон от 15 июля 1995 г. N 101-ФЗ "О международных договорах Российской Федерации".

О порядке опубликования международных договоров см. Указ Президента РФ от 11 января 1993 г. N 11.

Официальным опубликованием федерального конституционного закона, федерального закона, акта палаты Федерального Собрания считается первая публикация его полного текста в "Парламентской газете", "Российской газете" или "Собрании законодательства Российской Федерации".

Федеральные конституционные законы, федеральные законы направляются Президентом РФ для официального опубликования; акты палат Федерального Собрания - для официального опубликования председателем соответствующей палаты или его заместителем.

"Парламентская газета" является официальным периодическим изданием Федерального Собрания. Федеральные конституционные законы, федеральные законы подлежат обязательному опубликованию в "Парламентской газете". Обязательному опубликованию в "Парламентской газете" подлежат те акты палат Федерального Собрания, по которым имеются решения палаты, принявшей эти акты, об обязательном их опубликовании.

Федеральные конституционные законы, федеральные законы, акты палат Федерального Собрания могут быть опубликованы в иных печатных изданиях, а также доведены до всеобщего сведения (обнародованы) по телевидению и радио, разосланы государственным органам, должностным лицам, предприятиям, учреждениям, организациям, переданы по каналам связи, распространены в машиночитаемой форме.

Законы, акты палат Федерального Собрания и иные документы могут быть опубликованы также в виде отдельного издания.

Федеральные конституционные законы, федеральные законы, акты палат Федерального Собрания вступают в силу одновременно на всей территории Российской Федерации по истечении 10 дней после дня их официального опубликования, если самими законами или актами палат не установлен другой порядок вступления их в силу.

"Собрание законодательства Российской Федерации" - официальное периодическое издание, в котором публикуются федеральные конституционные законы, федеральные законы, акты палат Федерального Собрания, указы и распоряжения Президента РФ, постановления и распоряжения Правительства РФ, решения Конституционного Суда РФ о толковании Конституции РФ и о соответствии Конституции РФ законов, нормативных актов Президента РФ, Совета Федерации, Государственной Думы, Правительства РФ или отдельных положений перечисленных актов.

"Собрание законодательства Российской Федерации" состоит из 5 разделов, в которых публикуются:

в первом - федеральные конституционные законы, федеральные законы;

во втором - акты палат Федерального Собрания;

в третьем - указы и распоряжения Президента РФ;

в четвертом - постановления и распоряжения Правительства РФ;

в пятом - решения Конституционного Суда РФ о толковании Конституции РФ и о соответствии Конституции РФ законов, нормативных актов Президента РФ, Совета Федерации, Государственной Думы, Правительства РФ или отдельных положений перечисленных актов.

2. Порядок опубликования и вступления в силу актов Президента РФ, Правительства РФ и нормативных правовых актов федеральных органов исполнительной власти установлен в Указе Президента РФ от 23 мая 1996 г. N 763.

Указы и распоряжения Президента РФ (далее - акты Президента РФ), постановления и распоряжения Правительства РФ (далее - акты Правительства РФ) подлежат обязательному официальному опубликованию, кроме актов или отдельных их положений, содержащих сведения, которые составляют государственную тайну, или сведения конфиденциального характера.

Акты Президента РФ и акты Правительства РФ подлежат официальному опубликованию в "Российской газете" и "Собрании законодательства Российской Федерации" в течение 10 дней после дня их подписания.

Согласно Федеральному конституционному закону от 17 декабря 1997 г. N 2-ФКЗ "О Правительстве Российской Федерации" постановления Правительства РФ, за исключением постановлений, содержащих сведения, которые составляют государственную тайну, или сведения конфиденциального характера, подлежат официальному опубликованию не позднее 15 дней со дня их принятия.

Официальным опубликованием актов Президента РФ и актов Правительства РФ считается публикация их текстов в "Российской газете" или в "Собрании законодательства Российской Федерации".

Официальными являются также тексты актов Президента РФ и актов Правительства РФ, распространяемые в машиночитаемом виде научно-техническим центром правовой информации "Система".

Акты Президента РФ и акты Правительства РФ могут быть опубликованы в иных печатных изданиях, а также доведены до всеобщего сведения по телевидению и радио, разосланы государственным органам, органам местного самоуправления, должностным лицам, предприятиям, учреждениям, организациям, переданы по каналам связи.

Контроль за правильностью и своевременностью опубликования актов Президента РФ осуществляет Главное государственно-правовое управление Президента РФ, актов Правительства РФ - Аппарат Правительства РФ.

Акты Президента РФ, имеющие нормативный характер, вступают в силу одновременно на всей территории Российской Федерации по истечении 7 дней после дня их первого официального опубликования.

3. Локальные нормативные правовые акты организации вступают в силу с даты, указанной в правовом акте.

4. Трудовой кодекс РФ применяется к правам и обязанностям, возникшим после введения его в действие с 1 февраля 2002 г. Это же положение содержится в ст. 424 ТК РФ. Например, работодатель задолжал работнику заработную плату на 1 февраля 2002 г. в размере 2 окладов (7200 руб.). Эти отношения возникли до введения ТК РФ в действие. Тем не менее 1 февраля эти отношения продолжают существовать и у работодателя обязанность выплатить задолженную оплату остается. После 1 февраля 2002 г. у работника появляется новая возможность, установленная в ст. 236 ТК РФ, вернуть невыплаченную оплату.

5. Исковая давность не распространяется на требование о возмещении вреда, причиненного жизни или здоровью гражданина. Однако требования, предъявленные по истечении трех лет с момента возникновения права на возмещение такого вреда, удовлетворяются за прошлое время не более чем за 3 года, предшествовавшие предъявлению иска согласно Определению СК по гражданским делам Верховного Суда РФ от 14 января 2005 г. N 81-В04-24.

Статья 13. Действие законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в пространстве

Локальные нормативные акты организации, содержащие нормы трудового права, действуют в пределах этой организации.

Локальные нормативные акты организации, содержащие нормы трудового права, не обязательны для других организаций.

Акты органов местного самоуправления, содержащие нормы трудового права, действуют только по отношению к тем организациям, которые находятся в пределах территории соответствующего муниципального образования.

Законы и иные нормативные правовые акты субъектов РФ, содержащие нормы трудового права, действуют в пределах территории соответствующего субъекта РФ и распространяются на организации, которые находятся на территории субъекта РФ.

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

Статья 14. Исчисление сроков

1. Если в трудовом договоре установлено, что он заключен, например, со 2 декабря, то возникновение трудовых прав работника начинается со 2 декабря. С этого же срока возникают обязанности работодателя по отношению к работнику, т.е. со 2 декабря.

2. Если в приказе об увольнении установлено, что работник уволен 2 декабря 2002 г., то 2 декабря 2002 г. у работника наступает последний день работы. В то же время 3 декабря у него отношения с работодателем прекратились, так как 3 декабря - следующий день после календарной даты, которой определено окончание трудовых отношений.

3. Если работник принят на работу по срочному трудовому договору, например, на 2003 г., то днем окончания срока договора будет 31 декабря 2003 г. или соответствующее число последнего года.

4. Если работник принят на работу на один месяц, например июль, то последний день срока договора наступит 31 июля, т.е. в последний день месяца.

5. Если работник принят на работу на одну неделю, например третью полную неделю марта 2002 г. (18-24), то последним днем работы будет 25 марта, так как если последний день срока приходится на нерабочий день, то днем окончания срока считается ближайший следующий за ним рабочий день.

Глава 2. Трудовые отношения, стороны трудовых отношений, основания возникновения трудовых отношений

Статья 15. Трудовые отношения

1. Согласно Федеральному закону от 17 июля 1999 г. N 181-ФЗ "Об основах охраны труда в Российской Федерации" производственная деятельность, а по существу трудовая деятельность - это совокупность действий людей с применением орудий труда, необходимых для превращения ресурсов в готовую продукцию, включающая производство и переработку различных видов сырья, строительство, оказание различных видов услуг.

2. Хартия социальных прав и гарантий граждан независимых государств (утв. Межпарламентской Ассамблеей государств - участников Содружества Независимых Государств 29 октября 1994 г.) в разд. III определяет трудовые отношения следующим образом. Ни один работник не может быть уволен по

инициативе работодателя иначе как в случаях и в порядке, предусмотренных национальным законодательством. Не могут являться основанием для увольнения следующие мотивы: партийная и профсоюзная принадлежность или участие в общественной и политической деятельности в нерабочее время или по договоренности с работодателем в рабочее время; выполнение полномочий представителя трудящихся; подача жалобы или участие в рассмотрении споров с работодателем в связи с нарушением им национального законодательства и положений коллективных договоров; раса, цвет кожи, пол, семейное положение, вероисповедание, политические взгляды, национальное или социальное происхождение. В течение срока предупреждения об увольнении работник имеет право на определенное по договоренности с работодателем свободное время для возможных поисков другой работы без каких-либо потерь в заработной плате. Работнику выдается документ о его трудовой деятельности (трудовая книжка), подтверждающий даты приема и увольнения с работы, род выполняемой работы или деятельности без каких-либо записей, ущемляющих его интересы. В случаях когда предполагается сокращение персонала, необходимо предварительное проведение консультаций с профсоюзами (ст. 7 Хартии).

Продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.

Для лиц в возрасте от 15 до 16 лет продолжительность рабочей смены не может превышать 5 часов в день и 24 часов в неделю, а для лиц в возрасте от 16 до 18 лет и лиц, занятых на работах, связанных с повышенным риском для здоровья, - 7 часов в день, но не более 36 часов в неделю. Сверхурочные работы и работа в выходные и праздничные дни допускаются в исключительных случаях, предусмотренных национальным законодательством о труде. Запрещается привлекать к этим работам лиц в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, а также женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет, отцов, воспитывающих детей без матери в возрасте до 3 лет, а также опекунов детей указанного возраста (ст. 8 Хартии).

При работе в ночное время (с 22 до 6 часов) ее продолжительность (смена) сокращается на 1 час с соответствующим сокращением рабочей недели. В отраслях, где применение труда женщин в ночное время разрешено национальным законодательством, не могут привлекаться к этим работам без их согласия женщины, имеющие детей в возрасте до 3 лет, отцы, воспитывающие детей в возрасте до 3 лет без матери, а также опекуны детей указанного возраста.

Запрещается привлекать к работе в ночное время лиц в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин (ст. 9 Хартии).

Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха во всех случаях не может быть менее 42 часов (ст. 10 Хартии).

Всем работникам предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск.

Отсутствие на работе по причинам, не зависящим от работника (болезнь, несчастный случай или отпуск по беременности и родам), засчитывается в рабочее время. Праздничные дни, а также дни временной нетрудоспособности по болезни или из-за несчастного случая не включаются в период ежегодного оплачиваемого отпуска (ст. 11 Хартии).

Оплата отпуска производится до его начала. При расчете учитываются все виды заработка. Работники, отработавшие минимальный срок, дающий право на получение ежегодного оплачиваемого отпуска, в случае прекращения своих трудовых отношений должны получить либо отпуск, соответствующий периоду их работы, либо соответствующую материальную компенсацию (ст. 12 Хартии).

Ежегодный отпуск может делиться на части: 1 часть отпуска должна быть не менее 2 непрерывных рабочих недель. Вторая часть отпуска должна быть использована в течение 1 года, считая с конца того года, за который предоставляется отпуск (ст. 13 Хартии).

Любой договор об отказе от отпуска является незаконным, за исключением случаев выплаты компенсации за отпуск при увольнении не использовавшего его работника или ликвидации предприятия (ст. 14 Хартии).

Подростки могут приниматься на работу только после окончания обязательного школьного обучения и во всех случаях в возрасте не моложе 15 лет. Для подготовки молодежи к производственному труду допускается прием на работу учащихся общеобразовательных школ, профессионально-технических и средних специальных учебных заведений для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда здоровью и не нарушающего процесса обучения, в свободное от учебы время по достижении ими 14-летнего возраста с согласия одного из родителей или лица, заменяющего его (ст. 15 Хартии).

Лица в возрасте до 18 лет принимаются на работу лишь после предварительного медицинского осмотра. В дальнейшем женщины по достижении ими возраста 45 лет, а также несовершеннолетние в возрасте до 18 лет подлежат обязательному ежегодному медицинскому осмотру. В случаях когда работа связана с повышенным риском для здоровья, периодические осмотры проводятся в соответствии с порядком и сроками, установленными органами здравоохранения (лица до 21 года ежегодно).

На время прохождения обязательного медицинского осмотра за работником сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата (ст. 16 Хартии).

Государства выражают готовность приступить к выработке согласованной политики в области

оплаты труда, в том числе в части минимальных размеров заработной платы, устанавливаемых суверенными государствами на своих территориях. Размер фактической заработной платы рассчитывается на основе определенных в коллективных договорах, трудовых соглашениях (контрактах) тарифных ставок, должностных окладов, надбавок, доплат, премий и других видов вознаграждения, но не ниже законодательно установленного минимального размера заработной платы.

Государства обязуются принимать меры по оптимизации соотношений уровней оплаты труда работников бюджетных учреждений непромышленной сферы (независимо от ведомственной подчиненности) с оплатой труда работников производственных отраслей (ст. 17 Хартии).

Размеры минимальной заработной платы, пенсий и на их основе стипендий, пособий определяются исходя из величины принятой в государстве системы минимальных потребительских бюджетов, утверждаются законодательно, повышаются в установленном порядке с ростом стоимости жизни и являются государственной гарантией. На период преодоления кризисного состояния экономики законодательными актами могут устанавливаться в качестве временных иные показатели прожиточного минимума. Государства с учетом реальных экономических возможностей создают условия для поэтапного приближения минимальных социальных гарантий к минимальному потребительскому бюджету (ст. 18 Хартии).

Минимальные потребительские бюджеты разрабатываются по единой методологии для всех регионов по возрастным и социальным группам населения. Натурально-вещественная структура минимальных потребительских бюджетов формируется на основе научно обоснованных минимальных норм и нормативов национальных и других особенностей потребления в государстве. Стоимостная величина минимального потребительского бюджета рассчитывается с учетом средних цен покупок соответствующих товаров и услуг с учетом всех видов торговли (ст. 19 Хартии).

Для всех трудящихся (мужчин и женщин) обеспечивается равенство в оплате труда за выполнение одинаковой работы. Не допускается дискриминация работников по национальному или иным признакам (ст. 20 Хартии).

Оплата производится непосредственно работающему в рублях или другой валюте, имеющей законное хождение в государстве. Запрещаются выплаты в виде векселей, бонов, купонов, расписок и в какой-либо другой форме, предполагающей замену законных денег, кроме официальных банковских чеков или чеков почтовых переводов, когда такая практика имеет место. Выплаты части заработной платы в виде ценных бумаг возможны лишь с согласия работника.

Заработная плата работникам может выплачиваться по их желанию в натуральном виде (продуктами или товарами) на сельскохозяйственных и некоторых других предприятиях (ст. 21 Хартии).

Заработная плата выплачивается в установленные коллективным договором сроки (по меньшей мере 2 раза в месяц) в рабочие дни по месту работы или поблизости от него.

Работодатели обязаны обеспечить уведомление работников об условиях и размерах выплат, произведенных удержаниях (их размерах и причинах) и обо всех происходящих изменениях не позднее чем за 1 месяц, а также сделать соответствующие записи в платежных документах (ст. 22 Хартии).

Работодатель не может каким-либо образом ограничивать свободу трудящихся распоряжаться заработной платой по своему усмотрению. На трудящихся не могут налагаться никакие ограничения относительно использования своих сбережений для приобретения товаров. Работники вправе получать информацию относительно условий и размеров отчислений из заработной платы, предусмотренных национальным законодательством. Удержания из заработной платы допускаются только в случаях, предусмотренных национальным законодательством. При каждой выплате заработной платы общий размер всех удержаний не может превышать 50% ее суммы (ст. 23 Хартии).

В случае банкротства или ликвидации предприятия трудящиеся сохраняют статус кредиторов, имеющих преимущество перед другими лицами. Защита исков трудящихся обеспечивается с помощью привилегий и сверхпривилегий.

В случае недостаточности средств для первоочередного удовлетворения исков трудящихся по оплате труда и другим обязательствам предприятия указанные требования удовлетворяются за счет соответствующих фондов социальных гарантий (ст. 24 Хартии).

Государства обеспечивают:

защиту реальных доходов населения от инфляции путем введения системы индексации доходов и сбережений или других мер защиты денежных доходов. Права граждан, получающих государственные пенсии, пособия, стипендии, суммы возмещения ущерба, причиненного увечьем либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением трудовых обязанностей, на их повышение в связи с индексацией гарантируются государством в размере и порядке, определяемых законодательством суверенных государств об индексации доходов населения и национальным законодательством;

своевременную публикацию в официальных изданиях сведений об индексах потребительских цен, пороге индексации, периодичности и других основных условиях индексации (ст. 25 Хартии).

Государство гарантирует гражданам минимальный размер необлагаемых налогами сумм заработков, получаемых за выполненную работу, и приравненных к ним доходов. Размер полученной работником заработной платы после произведенных удержаний не может быть меньше установленного в законодательном порядке размера минимальной заработной платы.

Не подлежат налогообложению следующие доходы: государственные пособия по социальному страхованию и социальному обеспечению (кроме пособий по временной нетрудоспособности, в том числе по уходу за больным ребенком); пособия по безработице, алименты, стипендии, пенсии (включая дополнительные пенсии, выплачиваемые на условиях добровольного страхования); выходные пособия, выплачиваемые при увольнении в соответствии с действующим законодательством; суммы возмещения ущерба при утрате трудоспособности, связанной с увечьем или иными повреждениями здоровья, а также в связи с потерей кормильца; суммы материальной помощи, оказываемой в связи со стихийными бедствиями, другими чрезвычайными обстоятельствами, а также в случаях, когда такая помощь предоставляется в соответствии с законодательством государства; другие выплаты, предусмотренные национальным законодательством. Изъятие части доходов населения, полученных в связи с индексацией, не допускается (ст. 26 Хартии).

На предприятиях или поблизости от них должны устраиваться и работать столовые, отпускающие готовые блюда, если отсутствует другое надлежащее обслуживание для получения готовой пищи.

На предприятиях, где оборудование столовых невозможно, в распоряжение трудящихся выделяются помещения, где можно приготовить (подогреть) и принимать пищу, или организуются буфеты либо передвижные службы питания (ст. 27 Хартии).

Работающим на предприятиях предоставляются санитарно-бытовые помещения по нормам, установленным законодательством и коллективным договором (ст. 28 Хартии).

Работники, особенно занятые на работах, требующих отдыха в течение рабочего дня, обеспечиваются местом для отдыха, отвечающим санитарным нормам (ст. 29 Хартии).

Работодатель обеспечивает работающих средствами транспорта в случаях, когда не имеется других достаточных возможностей прибытия на работу и возвращения домой. При отсутствии возможности предоставить транспорт работникам выплачивается компенсация (ст. 30 Хартии).

3. Трудовые отношения должны быть свободными. Рекомендация МОТ N 35 "О косвенном принуждении к труду" (1930 г.) позволяет участникам трудовых отношений определить признаки косвенного принуждения к труду.

Государства, регулируя трудовые отношения, стараются избежать какого-либо косвенного принуждения к труду, которое возложило бы слишком тяжелое бремя на население тех территорий, где Конвенция N 35 может применяться,

Государству, развивающему свободную систему труда, необходимо учитывать следующие принципы:

Количество имеющейся в распоряжении рабочей силы и способность населения к труду из-за внезапных изменений в жизненных и трудовых привычках могут оказывать вредное влияние на социальные условия жизнедеятельности населения. При решении вопросов, связанных с экономическим развитием территорий, находящихся на начальной стадии развития, должны приниматься во внимание следующие факторы:

- а) увеличение числа и размеров промышленных, горнодобывающих и сельскохозяйственных предприятий на таких территориях;
- б) поселение в соответствующих случаях на таких территориях лиц не из числа коренного населения;
- в) предоставление лесных или других концессий, имеющих или не имеющих характер монополий.

Следует избегать косвенных средств, искусственно усиливающих экономическое давление на население с целью заставить последнее искать работу по найму, и в особенности таких средств, как:

- а) обложение населения такими налогами, которые привели бы к тому, что население было бы вынуждено искать работу по найму на частных предприятиях;
- б) введение таких ограничений на владение или пользование землей, которые создали бы серьезные затруднения для трудящихся, пытающихся заработать средства к жизни путем самостоятельной обработки земли;
- в) злонамеренное расширение общепринятого понятия "бродяжничество";
- г) установление таких правил передвижения, которые имели бы результатом создание для трудящихся, работающих у других лиц, более выгодного положения по сравнению с положением остальных трудящихся.

Следует избегать каких-либо ограничений добровольного перемещения рабочей силы из одного вида занятости в другой или из одного района в другой, что могло бы иметь косвенным результатом принуждение трудящихся поступать на работу в определенные отрасли хозяйства или районы, за исключением тех случаев, когда такие ограничения считаются необходимыми в интересах соответствующего населения или трудящихся.

4. Трудовые отношения составляют предмет правового регулирования трудового законодательства. Трудовые отношения необходимо отличать от имущественных, управленческих, педагогических (отношений по обучению и воспитанию). Такое отличие необходимо для того, чтобы не ошибиться при применении трудового законодательства.

Трудовые отношения - это юридические отношения, опосредствующие общественно-трудовые отношения; звенья производственных отношений, состоящих из:

- а) формы привлечения к труду и распределения труда между людьми;
- б) методов обеспечения трудовой дисциплины и управления процессами совместного труда;
- в) характера регулирования продолжительности труда и иных условий жизнедеятельности трудящегося во время труда (пространство, воздух, свет, состояние гигиены и безопасности труда);
- г) характера и формы участия трудящегося в распределении продуктов труда*(8).

5. Для того чтобы выяснить содержание трудовых отношений, необходимо определить их место в единой системе общественных отношений, а затем структуру трудовых отношений. Кроме того, необходимо учитывать понятие труда и его роль в жизни человека.

Трудовые отношения - это часть экономических, политических (в широком смысле политические отношения - это управленческие отношения), социальных отношений, возникающих в организациях.

По мнению Энтони Гидденса*(9), труд - это работа. Британскую экономику составляют 20 тыс. различных видов работ. Труд (labor) - физические и умственные способности (усилия) людей, которые могут быть употреблены на производство товаров и услуг*(10).

По мнению Людвиг фон Мизеса, трудом называется применение в качестве средства физиологических функций и проявлений человеческой жизни. Труд является средством, но не целью. Люди работают только в том случае, если ценят отдачу от труда выше, чем от досуга. Работа подразумевает отрицательную полезность. Другим видом жизнедеятельности наравне с трудом является досуг*(11).

Труд рассматривается как целесообразная деятельность людей по созданию материальных и духовных ценностей, необходимых для удовлетворения потребностей человека и общества.

Процесс труда включает следующие элементы: 1) труд как целесообразная деятельность; 2) предмет труда; 3) средства труда. Соединение этих элементов приводит к результату - продукту труда, обладающему потребительской стоимостью. Продукт труда создается для удовлетворения человеческой потребности.

Труд включает 2 вида отношений: 1) отношения людей к природе; 2) отношения между участниками труда.

В процессе труда человек с помощью средств труда вызывает заранее намеченные изменения в предмете труда.

Труд - вечное, естественное условие человеческой жизни.

6. В соответствии со ст. 8 Федерального закона от 29 июля 2004 г. N 98-ФЗ "О коммерческой тайне" обладателем информации, составляющей коммерческую тайну, полученной в рамках трудовых отношений, является работодатель.

В случае получения работником в связи с выполнением своих трудовых обязанностей или конкретного задания работодателя результата, способного к правовой охране в качестве изобретения, полезной модели, промышленного образца, топологии интегральной микросхемы, программы для электронных вычислительных машин или базы данных, отношения между работником и работодателем регулируются в соответствии с законодательством Российской Федерации об интеллектуальной собственности.

7. Существует множество моделей управления трудовыми отношениями. Наиболее эффективной в первой четверти XXI века считается следующая: 1) в каждой организации рекомендуется создать отдел (управление, службу, сектор) кадров и управления трудовыми отношениями; 2) трудовыми отношениями управляют: а) работодатель и его заместители; б) кадровики; в) руководители структурных подразделений;

3) начальнику отдела кадров должны подчиняться все руководители структурных подразделений - функционально или только по вопросам управления персоналом;

4) кадровая служба выполняет 2 функции: а) управление трудовыми отношениями; б) документальное оформление трудовых отношений; 5) в каждой организации целесообразно иметь программу развития трудовых отношений или программу развития персонала.

Статья 16. Основания возникновения трудовых отношений

1. Все перечисленные в комментируемой статье факты являются основанием для заключения трудового договора. Работодатель обязан заключить трудовой договор на основании перечисленных фактов. Работодатель не имеет права отказать в заключении трудового договора при наличии любого из перечисленных фактов.

Наиболее наглядно это видно при оценке 2 последних оснований возникновения трудовых отношений.

2. Трудовые отношения возникают в случае фактического допущения к работе. Затем эти отношения должны получить письменное оформление в виде заключенного письменного трудового договора и приказа о приеме на работу. Возникновение по этому основанию трудовых отношений связано с наличием одного из следующих юридических фактов: 1) если работодатель (руководитель)

допустил к работе; 2) было поручение работодателя менеджеру (руководителю структурного подразделения) о допуске к работе; 3) менеджер допустил к работе без заключения трудового договора в чрезвычайных обстоятельствах. При этом он поставил в известность работодателя и тот не возражал (прием на работу с ведома работодателя).

Представитель работодателя - это руководитель работ. Если работник допущен к работе, то работодатель не имеет права отказать ему в оформлении трудового договора, так как он уже заключен.

3. Если вынесено судебное решение о заключении трудового договора, то работодатель не имеет права не исполнить это судебное решение, т.е. отказать в заключении трудового договора.

4. Для возникновения трудовых отношений на основании трудового договора в результате: избрания (выборов) на должность; избрания по конкурсу на замещение соответствующей должности; назначения на должность или утверждения в должности; направления на работу уполномоченными законом органами в счет установленной квоты необходим правовой акт, в котором определены случаи и порядок возникновения всех перечисленных фактов (избрания, назначения, направления). Таким правовым актом может быть закон, другой нормативный правовой акт (например, правила внутреннего трудового распорядка, положение об избрании, назначении), устав организации.

5. Федеральным законом "О статусе члена Совета Федерации и статусе депутата Государственной Думы Федерального Собрания Российской Федерации" (в ред. Федерального закона от 5 июля 1999 г. N 133-ФЗ) установлен особый порядок (ст. 38) приема на работу и увольнения с работы помощника члена Совета Федерации, депутата Государственной Думы, который состоит в том, что для заключения трудового договора необходимо представление депутата.

Прием на работу помощника члена Совета Федерации, депутата Государственной Думы производится на основании письменного трудового договора.

Трудовой договор заключается на основании заявления помощника члена Совета Федерации, депутата Государственной Думы и представления члена Совета Федерации, депутата Государственной Думы на срок, указанный в представлении, но не превышающий срока полномочий члена Совета Федерации, депутата Государственной Думы.

6. Прием помощника члена Совета Федерации, депутата Государственной Думы на работу в соответствующую палату Федерального Собрания оформляется распоряжением руководителя аппарата соответствующей палаты Федерального Собрания.

7. Постановлением Правительства РФ от 11 октября 2002 г. N 755 утвержден перечень объектов и организаций, в которые иностранные граждане не имеют права быть принятыми на работу.

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

1. Согласно ст. 13 Федерального закона от 19 июля 1998 г. N 115-ФЗ "Об особенностях правового положения акционерных обществ работников (народных предприятий)" руководство текущей деятельностью народного предприятия осуществляется генеральным директором народного предприятия, являющимся единоличным исполнительным органом народного предприятия.

К компетенции генерального директора народного предприятия относятся все вопросы руководства текущей деятельностью народного предприятия, за исключением вопросов, отнесенных настоящим Федеральным законом и уставом народного предприятия к компетенции общего собрания акционеров или наблюдательного совета.

Генеральный директор народного предприятия избирается решением общего собрания акционеров на срок, определенный уставом народного предприятия, но не более чем на 5 лет, и может избираться неограниченное число раз.

2. В соответствии со ст. 67 Федерального закона от 26 декабря 1995 г. N 208-ФЗ "Об акционерных обществах" председатель совета директоров (наблюдательного совета) общества избирается членами совета директоров (наблюдательного совета) общества из их числа большинством голосов от общего числа членов совета директоров (наблюдательного совета) общества, если иное не предусмотрено уставом общества.

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

4. В соответствии со ст. 17 Федерального закона от 8 мая 1996 г. N 41-ФЗ "О производственных кооперативах" исполнительные органы кооператива осуществляют текущее руководство деятельностью кооператива.

В кооперативе с числом членов более 10 избирается правление 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.

Полномочия председателя кооператива определяются уставом кооператива. Уставом кооператива устанавливаются срок, на который избирается (утверждается) председатель кооператива, право председателя кооператива распоряжаться имуществом кооператива, условия оплаты труда председателя кооператива, ответственность председателя кооператива за причиненные убытки, а также основания для освобождения его от должности.

В пределах полномочий, предоставленных уставом кооператива, председатель кооператива действует от имени кооператива без доверенности, представляет кооператив в органах государственной власти, органах местного самоуправления и организациях, распоряжается имуществом кооператива, заключает договоры и выдает доверенности, в том числе с правом передоверия, открывает счета кооператива в банках и других кредитных организациях, осуществляет прием и увольнение наемных работников, издает приказы и распоряжения, обязательные для исполнения членами кооператива и наемными работниками кооператива.

Исполнительные органы кооператива подотчетны наблюдательному совету кооператива и общему собранию членов кооператива.

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

1. Приказом Минобразования России от 26 ноября 2002 г. N 4114 утверждено Положение о порядке замещения должностей научно-педагогических работников в высшем учебном заведении Российской Федерации.

Положение о порядке замещения должностей научно-педагогических работников (профессорско-преподавательский состав, научные работники) в высшем учебном заведении Российской Федерации (далее - Положение) определяет порядок и условия конкурсного отбора и заключения трудовых договоров между высшим учебным заведением и работником из числа научно-педагогического состава сроком до 5 лет.

Оно распространяется на профессоров, доцентов, старших преподавателей, преподавателей и ассистентов (далее - преподаватель) 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 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 - 1 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 Положением, квалификационными требованиями по соответствующей должности, условиями трудового договора, коллективным договором и присутствовать на заседаниях кафедры, научного структурного подразделения и ученого совета, рассматривающих их кандидатуры.

Обсуждение и конкурсный отбор претендентов на должности научно-педагогических работников (далее - работники) 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 1 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) (образец бюллетеня согласно приложению).

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. Данная информация помещается на доске объявлений вуза (факультета, филиала).

По указанным должностям ректор (проректор, руководитель филиала) объявляет конкурсный отбор в порядке, определенном п. 3 Положения, не позднее чем за 2 месяца до окончания срока трудового договора.

При наличии вакантной научно-педагогической должности конкурсный отбор в установленном порядке объявляется ректором (проректором, руководителем филиала) в период учебного года.

Конкурсный отбор на указанные вакантные должности не объявляется при переводе работника с его согласия на аналогичную или ниже занимаемой им должности на той же кафедре, в научном структурном подразделении или при переводе на другую профильную кафедру, в научное структурное подразделение до окончания срока трудового договора.

Истечение срока трудового договора с работником является основанием прекращения трудовых отношений в случаях:

непредставления работником заявления для участия в конкурсном отборе в соответствии с п. 4 Положения для последующего заключения трудового договора на очередной срок;

если работник не прошел конкурсный отбор на ученом совете вуза (ученом совете, совете факультета, филиала).

Процедура расторжения трудового договора с работником в связи с его недостаточной квалификацией, подтвержденной результатами аттестации, определяется ученым советом вуза.

В соответствии с Федеральным законом от 25 июня 2002 г. N 71-ФЗ "О внесении изменений и дополнений в Закон Российской Федерации "Об образовании" и Федеральный закон "О высшем и послевузовском профессиональном образовании" (ст. 2 п. 3) Положение распространяется на замещение должностей научно-педагогических работников образовательных учреждений дополнительного профессионального образования (повышения квалификации), имеющих факультеты и кафедры.

Споры и разногласия по трудовому договору разрешаются по соглашению сторон, а в случае недостижения соглашения - в порядке, установленном законодательством о труде.

Особенности замещения должностей профессорско-преподавательского состава вуза установлены в п. 17-20 Положения.

До рассмотрения претендентов на преподавательские должности на заседании ученого совета (совета) кафедра 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 вправе предложить претендентам прочесть пробные лекции или провести другие учебные занятия и по их итогам принять рекомендации.

С преподавателем, успешно прошедшим конкурсный отбор, заключается трудовой договор.

В соответствии с п. 77 Типового положения об образовательном учреждении высшего профессионального образования (высшем учебном заведении) Российской Федерации, утвержденного постановлением Правительства РФ от 5 апреля 2001 г. N 264, увольнение педагогических работников по инициативе администрации высшего учебного заведения в связи с сокращением штатов допускается только после окончания учебного года.

На лиц, привлекаемых к преподавательской деятельности на условиях почасовой оплаты труда, Положение не распространяется.

Особенности замещения должностей научных работников вузов установлены в п. 21-23. До рассмотрения претендентов на должности научных работников на заседании ученого совета (совета) кафедра, научное структурное подразделение выносит рекомендации по каждой кандидатуре и доводит их до сведения ученого совета на его заседании (до проведения тайного голосования).

Кафедра, научные структурные подразделения вправе предложить претендентам выступить с сообщением по предлагаемой тематике своих научных исследований и по итогам рассмотрения принять рекомендации.

С научным работником, успешно прошедшим конкурсный отбор, заключается трудовой договор.

На лиц, привлекаемых к научной деятельности на условиях гражданско-правового договора, Положение не распространяется.

Образец бюллетеня

2. В целях повышения эффективности работы федеральных государственных унитарных предприятий и в соответствии с Концепцией управления государственным имуществом и приватизации в Российской Федерации, одобренной постановлением Правительства РФ от 9 сентября 1999 г. N 1024,

было принято постановление Правительства РФ от 16 марта 2000 г. N 234 "О порядке заключения трудовых договоров и аттестации руководителей федеральных государственных унитарных предприятий".

Пересмотр перечня вопросов производится не реже 1 раза в 3 года.

Федеральным органам исполнительной власти поручено:

а) обеспечить организацию повышения квалификации руководящего состава подведомственных унитарных предприятий и осуществление кадровой политики, направленной на его укрепление;

б) при заключении трудовых договоров с руководителями подведомственных унитарных предприятий обеспечить их соответствие примерному трудовому договору.

3. Положение о проведении конкурса на замещение должности руководителя федерального государственного унитарного предприятия утверждено постановлением Правительства РФ от 16 марта 2000 г. N 234.

Положение определяет порядок проведения конкурса на замещение должности руководителя федерального государственного унитарного предприятия (далее - конкурс), условия участия в нем, порядок определения победителя конкурса.

Конкурс проводится открытым по составу участников.

4. В соответствии с Федеральным законом от 27 июля 2004 г. N 79-ФЗ "О государственной гражданской службе Российской Федерации" в целях обеспечения конституционного права граждан Российской Федерации на равный доступ к государственной службе и права государственных гражданских служащих на должностной рост на конкурсной основе утверждено Положение о конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации.

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

1. Особенности назначения на должности в прокуратуру определены в Федеральном законе "О прокуратуре Российской Федерации" (в ред. Федерального закона от 17 ноября 1995 г. N 168-ФЗ).

2. Приказом Минсельхозпрода России от 17 ноября 1998 г. N 694 установлен порядок назначения и освобождения руководителей подведомственных федеральных государственных унитарных предприятий и государственных учреждений.

3. Приказом Минтопэнерго России от 21 октября 1997 г. N 299 закреплён порядок назначения на должность руководителей государственных унитарных предприятий.

4. Приложением N 3 к приказу Минздрава России от 16 июля 1997 г. N 209 определен Порядок назначения (освобождения) на должности номенклатуры Министерства здравоохранения РФ.

5. В соответствии со ст. 20 Федерального закона от 22 августа 1996 г. N 125-ФЗ "О высшем и послевузовском профессиональном образовании" в высших учебных заведениях предусматриваются должности научно-педагогического (профессорско-преподавательский состав, научные работники), инженерно-технического, административно-хозяйственного, производственного, учебно-вспомогательного и иного персонала.

К профессорско-преподавательским относятся должности декана факультета, заведующего кафедрой, профессора, доцента, старшего преподавателя, преподавателя, ассистента.

Замещение всех должностей научно-педагогических работников в высшем учебном заведении, за исключением должностей декана факультета и заведующего кафедрой, производится по трудовому договору, заключаемому на срок до 5 лет. При замещении должностей научно-педагогических работников заключению трудового договора (контракта) предшествует конкурсный отбор. Положение о порядке замещения указанных должностей утверждается федеральным (центральным) органом управления высшим профессиональным образованием.

Должности декана факультета, заведующего кафедрой являются выборными. Порядок выборов на указанные должности определяется уставами высших учебных заведений.

Постановлением Конституционного Суда РФ от 27 декабря 1999 г. N 19-П положения п. 3 ст. 20 указанного Федерального закона, предусматривающие возрастные ограничения для лиц, замещающих должности заведующих кафедрами в государственных и муниципальных высших учебных заведениях, признаны не соответствующими Конституции РФ.

В государственных и муниципальных высших учебных заведениях должности ректоров, проректоров, деканов факультетов, заведующих кафедрами, руководителей филиалов и институтов замещаются лицами в возрасте не старше 65 лет независимо от времени заключения трудовых договоров. Лица, занимающие указанные должности и достигшие данного возраста, переводятся с их согласия на иные должности, соответствующие их квалификации.

Проректоры принимаются на работу по срочному трудовому договору (контракту). Срок окончания срочного трудового договора (контракта), заключаемого проректором с высшим учебным заведением, совпадает со сроком окончания полномочий ректора.

По представлению ученого совета высшего учебного заведения учредитель (учредители) вправе продлить срок пребывания в должности ректора до достижения им возраста 70 лет.

Для других должностей, предусмотренных настоящим пунктом, указанный срок до достижения возраста 70 лет может продлеваться ректором по представлению ученого совета высшего учебного заведения.

6. В соответствии со ст. 22 Федерального закона "О государственной гражданской службе Российской Федерации" поступление гражданина на гражданскую службу для замещения должности гражданской службы или замещение гражданским служащим другой должности гражданской службы осуществляется по результатам конкурса. Конкурс заключается в оценке профессионального уровня претендентов на замещение должности гражданской службы, их соответствия установленным квалификационным требованиям к должности гражданской службы.

Конкурс не проводится:

1) при назначении на замещаемые на определенный срок полномочий должности гражданской службы категорий "руководители" и "помощники (советники)";

2) при назначении на должности гражданской службы категории "руководители", назначение на которые и освобождение от которых осуществляются Президентом РФ или Правительством РФ;

3) при заключении срочного служебного контракта;

4) при назначении гражданского служащего на иную должность гражданской службы в случаях, предусмотренных ч. 2 ст. 28 и ч. 1-3 ст. 31 указанного Федерального закона;

5) при назначении на должность гражданской службы гражданского служащего (гражданина), состоящего в кадровом резерве, сформированном на конкурсной основе.

Конкурс может не проводиться при назначении на отдельные должности гражданской службы, исполнение должностных обязанностей по которым связано с использованием сведений, составляющих государственную тайну, по перечню должностей, утверждаемому указом Президента РФ.

По решению представителя нанимателя конкурс может не проводиться при назначении на должности гражданской службы, относящиеся к группе младших должностей гражданской службы.

Претенденту на замещение должности гражданской службы может быть отказано в допуске к участию в конкурсе в связи с несоответствием квалификационным требованиям к вакантной должности гражданской службы, а также в связи с ограничениями, установленными настоящим Федеральным законом для поступления на гражданскую службу и ее прохождения.

Претендент на замещение должности гражданской службы, не допущенный к участию в конкурсе, вправе обжаловать это решение в соответствии с данным Федеральным законом.

Для проведения конкурса на замещение вакантной должности гражданской службы правовым актом соответствующего государственного органа образуется конкурсная комиссия.

О конкурсной комиссии Федерального дорожного агентства по проведению конкурса на замещение вакантной должности государственной гражданской службы сказано в приказе Федерального дорожного агентства от 4 марта 2005 г. N 21.

В состав конкурсной комиссии входят представитель нанимателя и (или) уполномоченные им гражданские служащие (в том числе из подразделения по вопросам государственной службы и кадров, юридического (правового) подразделения и подразделения, в котором проводится конкурс на замещение вакантной должности гражданской службы), представитель соответствующего органа по управлению государственной службой, а также представители научных и образовательных учреждений, других организаций, приглашаемые органом по управлению государственной службой по запросу представителя нанимателя в качестве независимых экспертов - специалистов по вопросам, связанным с гражданской службой, без указания персональных данных экспертов. Число независимых экспертов должно составлять не менее одной четверти от общего числа членов конкурсной комиссии.

Состав конкурсной комиссии для проведения конкурса на замещение вакантной должности гражданской службы, исполнение должностных обязанностей по которой связано с использованием сведений, составляющих государственную тайну, формируется с учетом положений законодательства Российской Федерации о государственной тайне.

Состав конкурсной комиссии формируется таким образом, чтобы была исключена возможность возникновения конфликтов интересов, которые могли бы повлиять на принимаемые конкурсной комиссией решения.

Претендент на замещение должности гражданской службы вправе обжаловать решение конкурсной комиссии в соответствии с Федеральным законом "О государственной гражданской службе Российской Федерации".

Положение о конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации, определяющее порядок и условия его проведения, утверждается указом Президента РФ.

Статья 20. Стороны трудовых отношений

1. Для наемного работника работодателем является организация или физическое лицо.

Для руководителя организации как наемного работника работодатель - это собственник. В соответствии со ст. 280 ТК РФ руководитель организации имеет право досрочно расторгнуть трудовой

договор, предупредив об этом работодателя (собственника имущества организации).

Возраст, с которого физическое лицо может стать работодателем, целесообразно было бы определить в ТК. Согласно ст. 63 ТК РФ заключение трудового договора по общему правилу возможно с 16-летнего возраста. С этого времени, вероятно, и нужно признать право быть работодателем.

В ТК РФ необходимо четко отрегулировать в отдельной статье или в пункте ст. 20 отношения между собственником (учредителем) и работодателем.

Согласно ст. 48 ГК РФ 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.

Юридические лица должны иметь самостоятельный баланс или смету. Юридическими лицами могут быть организации, преследующие извлечение прибыли в качестве основной цели своей деятельности (коммерческие организации) либо не имеющие извлечение прибыли в качестве такой цели и не распределяющие полученную прибыль между участниками (некоммерческие организации).

Постановлением Правительства РФ от 19 июня 2002 г. N 438 утверждены Правила ведения Единого государственного реестра юридических лиц. Государственный реестр ведется Министерством РФ по налогам и сборам и его территориальными органами (далее - регистрирующие органы) в соответствии с Правилами. Согласно п. 23 Правил информация о юридическом лице предоставляется по запросу за плату при условии представления одновременно с запросом копии платежного документа:

а) юридическому лицу о нем - при повторном обращении в течение одного календарного года в виде выписки из государственного реестра либо при обращении в регистрирующий орган за повторной выдачей документа, подтверждающего факт внесения записи в государственный реестр;

б) физическим и юридическим лицам - сведений о конкретном юридическом лице при обращении за информацией о нем, за исключением паспортных данных физических лиц и их идентификационных номеров налогоплательщиков;

в) физическим лицам - справки о соответствии или несоответствии изложенных в запросе сведений о персональных данных физического лица сведениям, содержащимся в Едином государственном реестре юридических лиц.

2. Для вступления в трудовые отношения наемный работник должен обладать 2 свойствами: правоспособностью и дееспособностью.

Правоспособность означает обладание по закону правами и обязанностями; дееспособность - способность своими действиями приобретать права и обязанности. Дееспособность может быть полной и частичной. Заключение трудового договора возможно согласно ст. 63 ТК РФ с лицами, достигшими возраста 16 лет. Полная дееспособность по трудовому законодательству возникает с 18 лет, так как в соответствии со ст. 265 ТК РФ запрещается применение труда лиц в возрасте до 18 лет на работах с вредными, опасными условиями труда, на подземных работах.

В случаях получения основного общего образования либо оставления в соответствии с федеральным законом общеобразовательного учреждения трудовой договор могут заключать лица, достигшие возраста 15 лет.

С согласия одного из родителей (опекуна, попечителя) и органа опеки и попечительства трудовой договор может быть заключен с учащимся, достигшим возраста 14 лет, для выполнения в свободное от учебы время легкого труда, не причиняющего вреда здоровью и не нарушающего процесса обучения.

В организациях кинематографии, театрах, театральных и концертных организациях, цирках допускается с согласия одного из родителей (опекуна, попечителя) и органа опеки и попечительства заключение трудового договора с лицами, не достигшими возраста 14 лет, для участия в создании и (или) исполнении произведений без ущерба здоровью и нравственному развитию. Как видим, предельный возраст заключения трудового договора в ТК РФ не установлен.

3. Предельный возраст для заключения трудового договора может быть установлен только в законе. Работодатель не имеет права устанавливать предельный возраст для заключения трудового договора самостоятельно. Установление такого возраста, например в рекламе о приеме на работу (приглашаются работники не старше 40 лет), является дискриминацией и запрещается на основании ст. 3 ТК РФ.

Предельный возраст пребывания на гражданской службе - 65 лет - установлен в ст. 21 Федерального закона "О государственной гражданской службе Российской Федерации".

В соответствии со ст. 20 Федерального закона "О высшем и послевузовском профессиональном образовании" в государственных и муниципальных высших учебных заведениях должности ректоров, проректоров, руководителей филиалов и институтов замещаются лицами в возрасте не старше 65 лет независимо от времени заключения трудовых договоров (контрактов). Лица, занимающие указанные должности и достигшие данного возраста, переводятся с их согласия на иные должности, соответствующие их квалификации.

4. Постановлением Минтруда России от 8 августа 2003 г. N 60 установлено тождество

наименования учреждения "психоневрологическая консультация" наименованию "психоневрологический диспансер".

Постановлением Минтруда России от 25 июля 2003 г. N 57 установлено тождество наименования учреждения "Экспериментальная детская школа искусств" наименованию учреждения "Детская школа искусств, в том числе по виду (видам) искусств".

Статья 21. Основные права и обязанности работника

1. Комментируемая статья предоставляет работнику 14 прав и возлагает на него 7 обязанностей. Статья фактически определяет общие, а не основные права и обязанности работников.

Заключение, изменение и расторжение трудового договора регулируется гл. 10-13 ТК РФ.

Право на предоставление работнику работы, обусловленной трудовым договором, гарантируется запрещением работодателю требовать выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (ст. 60 ТК РФ), и гарантиями, установленными в ст. 64 ТК РФ.

Право работника на рабочее место обеспечено обязанностью работодателя обеспечить нормальные условия работы (ст. 163 ТК РФ).

Право на своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы конкретизируется в гл. 20-22 ТК РФ.

Право на отдых, обеспечиваемое установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков, конкретизируется в гл. 17, 18 ТК РФ.

Право на полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте конкретизируется в гл. 36 ТК РФ.

Право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации конкретизируется в разд. 9 ТК РФ.

Право на объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов, конкретизируется в гл. 4 ТК РФ.

Право на участие в управлении организацией конкретизируется в гл. 8 ТК РФ.

Право на ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений конкретизировано в гл. 7 ТК РФ.

Право на защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами конкретизировано в разд. 13 ТК РФ.

Право на разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, конкретизировано в гл. 60, 61 ТК РФ.

Право на возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда конкретизировано в разд. 11 ТК РФ.

Право на обязательное социальное страхование конкретизировано в федеральных законах: от 16 июля 1999 г. N 165-ФЗ "Об основах обязательного социального страхования"; от 24 июля 1998 г. N 125-ФЗ "Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний"; от 15 декабря 2001 г. N 167-ФЗ "Об обязательном пенсионном страховании в Российской Федерации".

2. Условия труда - совокупность факторов производственной среды и трудового процесса, оказывающих влияние на работоспособность и здоровье работника.

Вредный производственный фактор - производственный фактор, воздействие которого на работника может привести к его заболеванию. Средства индивидуальной и коллективной защиты работников - это технические средства, используемые для предотвращения или уменьшения воздействия на работников вредных или опасных производственных факторов, а также для защиты от загрознения.

Сертификат соответствия работ по охране труда (сертификат безопасности) - документ, удостоверяющий соответствие проводимых в организации работ по охране труда установленным государственным нормативам.

Опасный производственный фактор - производственный фактор, воздействие которого на работника может привести к его травме.

Безопасные условия труда - условия труда, при которых воздействие на работающих вредных или опасных производственных факторов исключено либо уровни их воздействия не превышают установленные нормативы.

Рабочее место - место, в котором работник должен находиться или в которое ему необходимо прибыть в связи с его работой и которое прямо или косвенно находится под контролем работодателя.

Производственная деятельность - совокупность действий людей с применением орудий труда, необходимых для превращения ресурсов в готовую продукцию, включающих производство и

переработку различных видов сырья, строительство, оказание различных видов услуг.

Охрана труда - система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, содержащая правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия.

3. В соответствии со ст. 8 Федерального закона "Об основах охраны труда в Российской Федерации" право работника на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда, включает:

рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;

обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с законодательством Российской Федерации;

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;

отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами, до устранения такой опасности;

обеспечение средствами индивидуальной и коллективной защиты работников в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств работодателя;

обучение безопасным методам и приемам труда за счет средств работодателя;

профессиональную переподготовку за счет средств работодателя в случае ликвидации рабочего места вследствие нарушения требований охраны труда;

запрос о проведении проверки условий и охраны труда на его рабочем месте органами государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда или органами общественного контроля за соблюдением требований охраны труда;

обращение в органы государственной власти Российской Федерации, органы государственной власти субъектов РФ и органы местного самоуправления, к работодателю, в объединения работодателей, а также в профессиональные союзы, их объединения и иные уполномоченные работниками представительные органы по вопросам охраны труда;

личное участие или участие через своих представителей в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на его рабочем месте, и в расследовании происшедшего с ним несчастного случая на производстве или его профессионального заболевания;

внеочередной медицинский осмотр (обследование) в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанного медицинского осмотра;

компенсации, установленные законодательством Российской Федерации и законодательством субъектов РФ, коллективным договором (соглашением), трудовым договором (контрактом), если он занят на тяжелых работах и работах с вредными или опасными условиями труда.

4. Для обеспечения прав работника государство ст. 9 Федерального закона "Об основах охраны труда в Российской Федерации" устанавливает гарантии права работников на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда:

государство гарантирует работникам защиту их права на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда;

условия труда, предусмотренные трудовым договором (контрактом), должны соответствовать требованиям охраны труда;

на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника за ним сохраняются место работы (должность) и средний заработок;

при отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами, работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности;

в случае, если предоставление другой работы по объективным причинам невозможно, время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается работодателем в соответствии с законодательством Российской Федерации;

в случае необеспечения работника средствами индивидуальной и коллективной защиты (в соответствии с нормами) работодатель не вправе требовать от работника выполнения трудовых обязанностей и должен оплатить возникший по этой причине простой в соответствии с законодательством Российской Федерации;

отказ работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда либо от выполнения тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором (контрактом), не влечет за собой его привлечения к дисциплинарной ответственности;

в случае причинения вреда жизни и здоровью работника при исполнении им трудовых

обязанностей возмещение указанного вреда осуществляется в соответствии с законодательством Российской Федерации;

в целях предупреждения и устранения нарушений законодательства об охране труда государство обеспечивает организацию и осуществление государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда и устанавливает ответственность работодателя и должностных лиц за нарушение указанных требований.

5. Обязанности работника в области охраны труда закреплены в ст. 15 Федерального закона "Об основах охраны труда в Российской Федерации". Согласно этому Федеральному закону работник обязан:

- соблюдать требования охраны труда;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда;
- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);
- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования).

Статья 22. Основные права и обязанности работодателя

1. В соответствии со ст. 14 Федерального закона "Об основах охраны труда в Российской Федерации" установлены обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

Работодатель обязан обеспечить:

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве сырья и материалов;
- применение средств индивидуальной и коллективной защиты работников;
- соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;
- режим труда и отдыха работников в соответствии с законодательством Российской Федерации и законодательством субъектов РФ;
- приобретение за счет собственных средств и выдачу специальной одежды, обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными или опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;
- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочих местах работников и проверку их знаний требований охраны труда, недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке указанное обучение, инструктаж, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;
- организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;
- проведение аттестации рабочих мест по условиям труда с последующей сертификацией работ по охране труда в организации;
- проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований) работников, внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров;
- недопущение работников к выполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний;
- информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;
- предоставление органам государственного управления охраной труда, органам государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий;
- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;
- расследование в установленном Правительством РФ порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда;
- беспрепятственный допуск должностных лиц органов государственного управления охраной

труда, органов государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда, органов Фонда социального страхования РФ, а также представителей органов общественного контроля в целях проверки условий и охраны труда в организации и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

выполнение предписаний должностных лиц органов государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные законодательством сроки;

обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

ознакомление работников с требованиями охраны труда.

2. В соответствии с Федеральным законом "Об основах обязательного социального страхования" страховым обеспечением, в частности, являются пенсия по старости, пенсия по инвалидности, пенсия по случаю потери кормильца, пособие по временной нетрудоспособности, пособие в связи с трудовым увечьем и профессиональным заболеванием (см. [комментарий к ст. 183 и 184](#) ТК РФ).

3. Федеральным законом "Об обязательном пенсионном страховании в Российской Федерации" установлено, что обязательное пенсионное страхование - это система создаваемых государством правовых, экономических и организационных мер, направленных на компенсацию гражданам заработка (выплат, вознаграждений в пользу застрахованного лица), получаемого ими до установления обязательного страхового обеспечения.

При этом обязательным страховым обеспечением является исполнение страховщиком своих обязательств перед застрахованным лицом при наступлении страхового случая посредством выплаты трудовой пенсии, социального пособия на погребение умерших пенсионеров, не работавших на день смерти. Таким обязательным страховым обеспечением по обязательному пенсионному страхованию являются страховая и накопительная части трудовой пенсии по старости; страховая и накопительная части трудовой пенсии по инвалидности; страховая часть трудовой пенсии по случаю потери кормильца; социальное пособие на погребение умерших пенсионеров, не работавших на день смерти.

Установление и выплата обязательного страхового обеспечения по обязательному пенсионному страхованию осуществляются в порядке и на условиях, изложенных в федеральных законах от 17 декабря 2001 г. N 173-ФЗ "О трудовых пенсиях в Российской Федерации" и от 12 января 1996 г. N 8-ФЗ "О погребении и похоронном деле".

Финансирование выплаты базовой части трудовой пенсии осуществляется за счет сумм единого социального налога (взноса), зачисляемых в федеральный бюджет, а финансирование выплаты страховой и накопительной частей трудовой пенсии - за счет средств бюджета Пенсионного фонда РФ.

При этом финансирование выплаты накопительной части трудовой пенсии осуществляется за счет сумм пенсионных накоплений, учтенных в специальной части индивидуального лицевого счета застрахованного лица.

Информация о состоянии специальной части индивидуального лицевого счета застрахованного лица в Пенсионном фонде РФ отражается в пенсионной книжке застрахованного лица, которая выдается гражданам в порядке, определяемом Правительством РФ. Застрахованное лицо самостоятельно пополняет содержание пенсионной книжки путем включения в нее ежегодных выписок о состоянии специальной части индивидуального лицевого счета застрахованного лица, получаемых из Пенсионного фонда РФ в порядке, установленном законодательством РФ. По требованию застрахованного лица соответствующее подразделение Пенсионного фонда РФ обязано провести сверку индивидуального лицевого счета застрахованного лица и содержания пенсионной книжки. Споры, возникающие при проведении сверки расчетов, разрешаются в судебном порядке.

4. Согласно Федеральному закону "О трудовых пенсиях в Российской Федерации" трудовая пенсия - ежемесячная денежная выплата в целях компенсации гражданам заработной платы или иного дохода, которые получали застрахованные лица перед установлением им трудовой пенсии либо утратили нетрудоспособные члены семьи застрахованных лиц в связи со смертью этих лиц, право на которую определяется в соответствии с условиями и нормами, установленными указанным Федеральным законом.

Устанавливаются следующие виды трудовых пенсий: трудовая пенсия по старости; трудовая пенсия по инвалидности; трудовая пенсия по случаю потери кормильца.

Трудовая пенсия по старости и трудовая пенсия по инвалидности могут состоять из базовой части, страховой части, накопительной части.

Право на трудовую пенсию по старости имеют мужчины, достигшие возраста 60 лет, и женщины, достигшие возраста 55 лет, при наличии не менее 5 лет страхового стажа.

В страховой стаж включаются периоды работы и (или) иной деятельности, которые выполнялись на территории РФ, при условии, что за эти периоды уплачивались страховые взносы в Пенсионный фонд РФ.

Кроме того, в страховой стаж засчитываются:

1) период прохождения военной службы, а также другой приравненной к ней службы, предусмотренной Законом РФ от 12 февраля 1993 г. N 4468-I "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";

2) получение пособия по государственному социальному страхованию в период временной нетрудоспособности;

3) период ухода одного из родителей за каждым ребенком до достижения им возраста 1,5 лет, но не более 3 лет в общей сложности;

4) период получения пособия по безработице, период участия в оплачиваемых общественных работах и период переезда по направлению государственной службы занятости в другую местность для трудоустройства;

5) период содержания под стражей лиц, необоснованно привлеченных к уголовной ответственности, необоснованно репрессированных и впоследствии реабилитированных, и период отбывания наказания этими лицами в местах лишения свободы и в ссылке;

6) период ухода, осуществляемого трудоспособным лицом за инвалидом I группы, ребенком-инвалидом или за лицом, достигшим возраста 80 лет.

Указанные периоды засчитываются в страховой стаж в том случае, если им предшествовали и (или) за ними следовали периоды работы и (или) иной деятельности (независимо от их продолжительности), указанные выше.

При подсчете страхового стажа периоды работы и (или) иной деятельности до регистрации гражданина в качестве застрахованного лица в соответствии с Федеральным законом от 1 апреля 1996 г. N 27-ФЗ "Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования" подтверждаются документами, выдаваемыми в установленном порядке работодателями или соответствующими государственными (муниципальными) органами.

При подсчете страхового стажа периоды работы и (или) иной деятельности после регистрации гражданина в качестве застрахованного лица в соответствии с Федеральным законом "Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования" подтверждаются на основании сведений индивидуального (персонифицированного) учета.

При подсчете страхового стажа периоды работы на территории РФ до регистрации гражданина в качестве застрахованного лица в соответствии с Федеральным законом "Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования" могут устанавливаться на основании показаний 2 или более свидетелей, если документы о работе утрачены в связи со стихийным бедствием (землетрясением, наводнением, ураганом, пожаром и тому подобными причинами) и восстановить их невозможно. В отдельных случаях допускается установление стажа работы на основании показаний 2 или более свидетелей при утрате документов и по другим причинам (вследствие небрежного их хранения, умышленного уничтожения и тому подобных причин) не по вине работника.

Правила подсчета и подтверждения страхового стажа, в том числе на основании свидетельских показаний, устанавливаются в порядке, определяемом Правительством РФ.

5. Размер базовой части трудовой пенсии по старости устанавливается в сумме 900 руб. в месяц. Лицам, достигшим возраста 80 лет или являющимся инвалидами, имеющими ограничение способности к трудовой деятельности III степени, размер базовой части трудовой пенсии по старости устанавливается в сумме 1800 руб. в месяц.

Лицам, на иждивении которых находятся нетрудоспособные члены семьи, размер базовой части трудовой пенсии по старости устанавливается в повышенных размерах.

Размер страховой части трудовой пенсии по старости определяется исходя из общей суммы страховых взносов и иных поступлений в Пенсионный фонд РФ за застрахованное лицо и пенсионные права в денежном выражении, приобретенные до вступления в силу рассматриваемого Федерального закона, и количества месяцев ожидаемого периода выплаты трудовой пенсии по старости, составляющего 19 лет (228 месяцев).

Размер накопительной части трудовой пенсии по старости определяется с учетом суммы пенсионных накоплений застрахованного лица, учтенных в специальной части его индивидуального лицевого счета по состоянию на день, с которого ему назначается накопительная часть трудовой пенсии по старости, и количества месяцев ожидаемого периода выплаты трудовой пенсии по старости.

Трудовая пенсия назначается со дня обращения, но не ранее чем со дня возникновения права на пенсию. Днем обращения за трудовой пенсией считается день приема органом, осуществляющим пенсионное обеспечение, соответствующего заявления со всеми необходимыми документами. Если указанное заявление пересылается по почте и при этом к нему прилагаются все необходимые документы, то днем обращения за трудовой пенсией считается дата, указанная на почтовом штемпеле организации федеральной почтовой связи по месту отправления данного заявления.

5.1. Трудовая пенсия по старости назначается ранее достижения указанного возраста следующим лицам:

1) мужчинам по достижении возраста 50 лет и женщинам по достижении возраста 45 лет, если они проработали соответственно не менее 10 лет и 7 лет 6 месяцев на подземных работах, на работах с

вредными условиями труда и в горячих цехах и имеют страховой стаж соответственно не менее 20 и 15 лет.

В случае, если указанные лица проработали на перечисленных работах не менее половины установленного срока и имеют требуемую продолжительность страхового стажа, трудовая пенсия им назначается с уменьшением возраста на 1 год за каждый полный год такой работы - мужчинам и женщинам;

2) мужчинам по достижении возраста 55 лет и женщинам по достижении возраста 50 лет, если они проработали на работах с тяжелыми условиями труда соответственно не менее 12 лет 6 месяцев и 10 лет и имеют страховой стаж соответственно не менее 25 и 20 лет.

В случае, если указанные лица проработали на перечисленных работах не менее половины установленного срока и имеют требуемую продолжительность страхового стажа, трудовая пенсия им назначается с уменьшением возраста на 1 год за каждые 2 года и 6 месяцев такой работы мужчинам и за каждые 2 года такой работы женщинам;

3) женщинам по достижении возраста 50 лет, если они проработали в качестве трактористов-машинистов в сельском хозяйстве, других отраслях экономики, а также в качестве машинистов строительных, дорожных и погрузочно-разгрузочных машин не менее 15 лет и имеют страховой стаж не менее 20 лет;

4) женщинам по достижении возраста 50 лет, если они проработали не менее 20 лет в текстильной промышленности на работах с повышенной интенсивностью и тяжестью;

5) мужчинам по достижении возраста 55 лет, женщинам по достижении возраста 50 лет, если они проработали соответственно не менее 12 лет 6 месяцев и 10 лет в качестве рабочих локомотивных бригад и работников отдельных категорий, непосредственно осуществляющих организацию перевозок и обеспечивающих безопасность движения на железнодорожном транспорте и метрополитене, а также в качестве водителей грузовых автомобилей непосредственно в технологическом процессе на шахтах, разрезах, в рудниках или рудных карьерах на вывозе угля, сланца, руды, породы и имеют страховой стаж соответственно не менее 25 и 20 лет;

6) мужчинам по достижении возраста 55 лет, женщинам по достижении возраста 50 лет, если они проработали соответственно не менее 12 лет 6 месяцев и 10 лет в экспедициях, партиях, отрядах, на участках и в бригадах непосредственно на полевых геолого-разведочных, поисковых, топографо-геодезических, геофизических, гидрографических, гидрологических, лесостроительных и изыскательских работах и имеют страховой стаж соответственно не менее 25 и 20 лет;

7) мужчинам по достижении возраста 55 лет, женщинам по достижении возраста 50 лет, если они проработали соответственно не менее 12 лет 6 месяцев и 10 лет в качестве рабочих, мастеров (в том числе старших) непосредственно на лесозаготовках и лесосплаве (включая обслуживание механизмов и оборудования) и имеют страховой стаж соответственно не менее 25 и 20 лет;

8) мужчинам по достижении возраста 55 лет, женщинам по достижении возраста 50 лет, если они проработали соответственно не менее 20 и 15 лет в качестве механизаторов (докеров-механизаторов) комплексных бригад на погрузочно-разгрузочных работах в портах и имеют страховой стаж соответственно не менее 25 и 20 лет;

9) мужчинам по достижении возраста 55 лет, женщинам по достижении возраста 50 лет, если они проработали соответственно не менее 12 лет 6 месяцев и 10 лет в плавсоставе на судах морского, речного флота и флота рыбной промышленности (за исключением портовых судов, постоянно работающих в акватории порта, служебно-вспомогательных и разъездных судов, судов пригородного и внутригородского сообщения) и имеют страховой стаж соответственно не менее 25 и 20 лет;

10) мужчинам по достижении возраста 55 лет и женщинам по достижении возраста 50 лет, если они проработали в качестве водителей автобусов, троллейбусов, трамваев на регулярных городских пассажирских маршрутах соответственно не менее 20 и 15 лет и имеют страховой стаж соответственно не менее 25 и 20 лет;

11) лицам, непосредственно занятым полный рабочий день на подземных и открытых горных работах (включая личный состав горноспасательных частей) по добыче угля, сланца, руды и других полезных ископаемых и на строительстве шахт и рудников, независимо от возраста, если они работали на указанных работах не менее 25 лет, а работникам ведущих профессий (горнорабочим очистного забоя, проходчикам, забойщикам на отбойных молотках, машинистам горных выемочных машин), если они проработали на таких работах не менее 20 лет;

12) мужчинам и женщинам, проработавшим соответственно не менее 25 и 20 лет на судах морского флота рыбной промышленности на работах по добыче, обработке рыбы и морепродуктов, приему готовой продукции на промысле (независимо от характера выполняемой работы), а также на отдельных видах судов морского, речного флота и флота рыбной промышленности;

13) мужчинам, проработавшим не менее 25 лет, и женщинам, проработавшим не менее 20 лет в летном составе гражданской авиации, а при оставлении летной работы по состоянию здоровья - мужчинам, проработавшим не менее 20 лет, и женщинам, проработавшим не менее 15 лет в указанном составе гражданской авиации;

14) мужчинам по достижении возраста 55 лет и женщинам по достижении возраста 50 лет, если

они проработали на работах по непосредственному управлению полетами воздушных судов гражданской авиации соответственно не менее 12 лет 6 месяцев и 10 лет и имеют страховой стаж соответственно не менее 25 и 20 лет;

15) мужчинам по достижении возраста 55 лет и женщинам по достижении возраста 50 лет, если они проработали в инженерно-техническом составе на работах по непосредственному обслуживанию воздушных судов гражданской авиации соответственно не менее 20 и 15 лет и имеют страховой стаж в гражданской авиации соответственно не менее 25 и 20 лет.

Списки соответствующих работ, производств, профессий, должностей и специальностей, учреждений, с учетом которых назначается трудовая пенсия, правила исчисления периодов работы и назначения трудовых пенсий при необходимости утверждаются Правительством РФ.

Указанные условия назначения трудовой пенсии по старости применяются в том случае, если застрахованное лицо проработало на соответствующих видах работ не менее половины требуемого срока по состоянию на 1 января 2003 г., а в случае назначения трудовой пенсии по старости в период с 1 января по 31 декабря 2002 г. - на день, с которого назначается эта пенсия. Лицам, проработавшим на соответствующих видах работ менее половины требуемого срока, а также принятым для выполнения этих работ после 1 января 2003 г., устанавливаются профессиональные пенсии, регулируемые соответствующим федеральным законом.

5.2. Трудовая пенсия по старости также назначается ранее достижения возраста следующим гражданам:

1) женщинам, родившим 5 и более детей и воспитавшим их до достижения ими возраста 8 лет, а также матерям инвалидов с детства, воспитавшим их до достижения ими возраста 8 лет, по достижении возраста 50 лет, если они имеют страховой стаж не менее 15 лет;

2) женщинам, родившим 2 и более детей, по достижении возраста 50 лет, если они имеют страховой стаж не менее 20 лет и проработали не менее 12 календарных лет в районах Крайнего Севера либо не менее 17 календарных лет в приравненных к ним местностях;

3) инвалидам вследствие военной травмы: мужчинам по достижении возраста 55 лет и женщинам по достижении возраста 50 лет, если они имеют страховой стаж соответственно не менее 25 и 20 лет;

4) инвалидам по зрению, имеющим ограничение способности к трудовой деятельности III степени: мужчинам по достижении возраста 50 лет и женщинам по достижении возраста 40 лет, если они имеют страховой стаж соответственно не менее 15 и 10 лет;

5) гражданам, больным гипофизарным нанизмом (лилипутам), и диспропорциональным карликам: мужчинам по достижении возраста 45 лет и женщинам по достижении возраста 40 лет, если они имеют страховой стаж соответственно не менее 20 и 15 лет;

6) мужчинам по достижении возраста 55 лет и женщинам по достижении возраста 50 лет, если они проработали не менее 15 календарных лет в районах Крайнего Севера либо не менее 20 календарных лет в приравненных к ним местностях и имеют страховой стаж соответственно не менее 25 и 20 лет.

Гражданам, работавшим как в районах Крайнего Севера, так и в приравненных к ним местностях, трудовая пенсия устанавливается за 15 календарных лет работы на Крайнем Севере. При этом каждый календарный год работы в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, считается за 9 месяцев работы в районах Крайнего Севера.

Гражданам, проработавшим в районах Крайнего Севера не менее 7 лет 6 месяцев, трудовая пенсия назначается с уменьшением возраста на четыре месяца за каждый полный календарный год работы в этих районах;

7) лицам, проработавшим не менее 15 лет в качестве спасателей в профессиональных аварийно-спасательных службах, профессиональных аварийно-спасательных формированиях Министерства РФ по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий и участвовавшим в ликвидации чрезвычайных ситуаций, по достижении возраста 40 лет либо независимо от возраста;

8) мужчинам по достижении возраста 55 лет, женщинам по достижении возраста 50 лет, если они были заняты на работах с осужденными в качестве рабочих и служащих учреждений, исполняющих уголовные наказания в виде лишения свободы, Министерства юстиции РФ соответственно не менее 15 и 10 лет и имеют страховой стаж соответственно не менее 25 и 20 лет;

9) мужчинам и женщинам по достижении возраста 50 лет, если они проработали не менее 25 лет на должностях Государственной противопожарной службы (пожарной охраны, противопожарных и аварийно-спасательных служб) Министерства РФ по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий;

10) лицам, не менее 25 лет осуществлявшим педагогическую деятельность в государственных и муниципальных учреждениях для детей, независимо от их возраста;

11) лицам, осуществлявшим лечебную и иную деятельность по охране здоровья населения в государственных и муниципальных учреждениях здравоохранения не менее 25 лет в сельской местности и поселках городского типа и не менее 30 лет в городах, сельской местности и в поселках городского

типа либо только в городах, независимо от их возраста;

12) лицам, осуществлявшим творческую деятельность на сцене в государственных и муниципальных театрах или театрально-зрелищных организациях (в зависимости от характера такой деятельности) не менее 15-30 лет и достигшим возраста 50-55 лет либо независимо от возраста;

13) мужчинам по достижении возраста 50 лет, женщинам по достижении возраста 45 лет, постоянно проживающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, проработавшим соответственно не менее 25 и 20 лет в качестве оленеводов, рыбаков, охотников-промысловиков.

При назначении трудовой пенсии по старости используется перечень районов Крайнего Севера и приравненных к ним местностей, применявшийся при назначении государственных пенсий по старости в связи с работой на Крайнем Севере по состоянию на 31 декабря 2001 г.

6. Размеры трудовых пенсий, установленных до вступления в силу рассматриваемого Федерального закона по нормам Закона РФ "О государственных пенсиях в Российской Федерации", пересчитываются в соответствии с рассматриваемым Федеральным законом. Если при перерасчете размера трудовой пенсии ее размер не достигает размера, получаемого пенсионером на день вступления в силу рассматриваемого Федерального закона, пенсионеру выплачивается пенсия в прежнем более высоком размере.

Со дня вступления в силу Федерального закона (1 января 2002 г.) утрачивают силу Закон РФ "О государственных пенсиях в Российской Федерации" и Федеральный закон "О порядке исчисления и увеличения государственных пенсий", а другие федеральные законы, принятые до дня вступления в силу рассматриваемого Федерального закона и предусматривающие условия и нормы пенсионного обеспечения, применяются в части, не противоречащей рассматриваемому Федеральному закону.

7. В соответствии с Федеральным законом от 15 декабря 2001 г. N 166-ФЗ "О государственном пенсионном обеспечении в Российской Федерации" право на пенсию по государственному пенсионному обеспечению имеют федеральные государственные служащие; военнослужащие; участники Великой Отечественной войны; граждане, пострадавшие в результате радиационных или техногенных катастроф; нетрудоспособные граждане.

Пенсия за выслугу лет назначается федеральным государственным служащим и военнослужащим.

Пенсия по старости назначается гражданам, пострадавшим в результате радиационных или техногенных катастроф.

Пенсия по инвалидности назначается военнослужащим, участникам Великой Отечественной войны и гражданам, пострадавшим в результате радиационных или техногенных катастроф.

Социальная пенсия назначается нетрудоспособным гражданам.

В случае смерти военнослужащего, участника Великой Отечественной войны, гражданина, пострадавшего в результате радиационных или техногенных катастроф, члены их семей имеют право на пенсию по случаю потери кормильца.

Финансирование пенсий по государственному пенсионному обеспечению производится за счет средств федерального бюджета.

Вышеуказанные граждане, которым пенсия назначена до вступления в силу Федерального закона (1 января 2002 г.), пенсия пересчитывается по нормам, предусмотренным рассматриваемым Федеральным законом.

В случае, если размер ранее назначенной пенсии (для отдельных категорий пенсионеров, получающих в соответствии с законодательством РФ одновременно две пенсии) превышает размер пенсии, полагающийся по нормам рассматриваемого Федерального закона, пенсия, назначенная в соответствии с рассматриваемым Федеральным законом, выплачивается в прежнем, более высоком размере.

Граждане, получавшие до вступления в силу рассматриваемого Федерального закона социальную пенсию, предусмотренную Законом РФ "О государственных пенсиях в Российской Федерации" для граждан, достигших возраста 65 и 60 лет (соответственно мужчины и женщины), имеют право на получение указанной пенсии в сохраненном размере в прежнем порядке вместо социальной пенсии, предусмотренной указанным Федеральным законом.

Часть вторая

Раздел II. Социальное партнерство в сфере труда

Социальное партнерство, как всякое принципиально новое явление, не лишено противоречий. Сложившееся в духе провозглашенных Международной организацией труда идей трипартизма как многоуровневая система отношений между работодателями (их представителями), работниками (их представителями) и правительством для регулирования трудовых и связанных с ними отношений, оно предполагает определенную степень гармонии во взаимоотношениях между трудом и капиталом. Такая

гармония встречается пока что сравнительно редко. Поэтому логичнее использовать для той же системы предложенный МОТ термин "социальный диалог". Сегодня развитие и укрепление такого диалога стало одной из стратегических целей этой организации.

Прообразом такой системы можно считать тот механизм, который заложен в Рекомендации N 113 (о сотрудничестве в отраслевом и национальном масштабе 1960 г.). Главным в этом акте стало положение о необходимости принять меры "для содействия в отраслевом и национальном масштабе эффективным консультациям и сотрудничеству между государственными органами власти и организациями работодателей и работников, а также между этими организациями" с целью "содействия взаимопониманию и хорошим отношениям между всеми упомянутыми участниками трехсторонней системы, с целью развития экономики в целом или ее отдельных отраслей, улучшения условий труда и повышения жизненного уровня" (п. 1 § 1 и § 4 упомянутой Рекомендации N 113).

Конкретными методами и формами совместной деятельности и сотрудничества всех трех участников являются: 1) разработка и применение законодательства; 2) разработка и осуществление планов экономического и социального развития; 3) создание общегосударственных органов, ведающих рынком занятости, профессиональной подготовкой, охраной труда, гигиеной труда, производительностью труда, социальным обеспечением и бытовым обслуживанием; 4) совместное изучение вопросов, представляющих взаимный интерес (§ 5 Рекомендации N 113).

Кодекс определяет в качестве сторон в социальном партнерстве уполномоченных представителей работодателей и работников. Из числа международно-правовых актов значимыми в этом отношении являются Конвенция N 135 и Рекомендация N 143 от 1971 г. о представителях работников. Первая устанавливает в ст. 3, что таковыми могут быть "представители профессиональных союзов" или "выборные представители, а именно представители, свободно избранные работниками предприятия в соответствии с положениями национального законодательства или коллективных договоров". При совместном существовании на предприятии обеих категорий наличие выборных представителей не должно использоваться для подрыва позиции профессиональных союзов. Кодексом (ч. 2 ст. 23) определены случаи, когда органы государственной власти и местного самоуправления тоже являются сторонами в социальном партнерстве. Международные нормы в целом отдают приоритет двухсторонним отношениям (работодатели и работники или представители тех и других).

Из 4 форм, в которых осуществляется социальное партнерство (ст. 27 ТК РФ), вниманием со стороны международных норм пользуются 3 - коллективные переговоры по подготовке и заключению коллективных договоров и соглашений, консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений и участие представителей работников и работодателей в разрешении трудовых споров. Международные нормы о месте и значении коллективно-переговорного метода регулирования трудовых отношений закреплены в ст. 4 широко известной Конвенции о праве на организацию и ведение коллективных переговоров 1949 г. N 98, Конвенции о коллективных переговорах 1981 г. N 54 и сопровождающей ее Рекомендации о коллективных переговорах 1981 г. N 163.

В Конвенции (ст. 2) дается определение понятия "коллективные переговоры", которое означает проводимые "между работодателем, группой работодателей или одной или несколькими организациями работодателей, с одной стороны, и одной или несколькими организациями работников, с другой стороны, в целях а) определения условий труда и занятости и/или б) регулирования отношений между работодателями и работниками и/или с) регулирования отношений между работодателями или их организациями и организацией или организациями работников". Исходя из такого определения коллективные переговоры понимаются широко как процесс совместного участия работников и работодателей или их представителей на разных уровнях в определении условий труда, найма и характера отношений между организациями социальных партнеров.

Рекомендация N 163 устанавливает порядок определения организаций, пользующихся правом на ведение коллективных переговоров, применительно к разным уровням - отдельное предприятие, отрасль, регион, вся страна. Все участвующие в переговорах стороны должны иметь доступ к информации, необходимой для компетентного ведения переговоров.

Порядок ведения коллективных переговоров в соответствии с международными нормами определяется сторонами. При этом государство должно проводить предварительные консультации и, когда это возможно, заключать соглашения с организациями работодателей и работников в отношении порядка ведения переговорного процесса.

Коллективный договор в международно-правовых актах определяется как "письменное соглашение относительно условий найма и условий труда, заключаемое работодателем, группой работодателей или организацией работодателей, с одной стороны, и одной или несколькими представительными организациями работников, с другой стороны" (п. 1 § 2 Рекомендации N 91). Такое определение подразумевает наличие коллективных договоров разных уровней, в том числе отраслевого и регионального.

Индивидуальные трудовые договоры не должны противоречить коллективным договорам. В случае такого противоречия, которое по смыслу положения подп. 1 и 2 п. 3 Рекомендации ведет к ухудшению положения работника, автоматически должны применяться соответствующие положения

коллективных договоров. Напротив, если положения трудового договора более благоприятны для работника, то они не считаются противоречащими коллективному договору.

Благоприятное влияние на развитие социального партнерства на различных уровнях может оказать эффективное применение Конвенции о трехсторонних консультациях (международные трудовые нормы) 1976 г. N 144. Этот акт имеет целью создание в ратифицировавших его странах процедур для проведения эффективных консультаций между представителями правительства, работодателей и работников по вопросам применения конвенций и рекомендаций МОТ, их ратификации и денонсации, по обсуждаемым на Международной конференции труда докладам и текстам, призванным решить отдельные ключевые вопросы в деятельности организации. Нынешняя практика применения странами данных Конвенции и Рекомендации выглядит широкой, охватывающей важные вопросы развития рынка труда, занятости, условий труда и найма, профессиональной подготовки, социального обеспечения, труда отдельных категорий работников.

Глава 3. Общие понятия

Статья 23. Понятие социального партнерства

1. Социальное партнерство (или по терминологии Международной организации труда социальный диалог) - важнейшая часть коллективных трудовых отношений. Это понятие стали использовать в международных трудовых нормах несколько десятилетий назад. Исторически первый шаг на этом пути был сделан в конце 40-х гг. XX в. путем закрепления в ст. 4 Конвенции N 98 МОТ "О праве на организацию и на ведение коллективных переговоров" (1949 г.) положения о поощрении и содействии полному развитию и использованию процедуры ведения коллективных переговоров на добровольной основе между работодателями или организациями работодателей, с одной стороны, и организациями работников, с другой стороны, в целях регулирования условий труда посредством заключения коллективных договоров. Данное положение имеет всеобъемлющий характер и сохраняет свое значение в полной мере.

В принятой в начале 50-х гг. XX в. Рекомендации N 91 МОТ "О коллективных договорах" (1951 г.) устанавливается цель заключения, содержание и местоположение коллективных договоров в системе актов, регулирующих отношения между работодателями и работниками.

Коллективный договор определяется как письменное соглашение относительно условий найма и условий труда, заключаемое, с одной стороны, работодателем, группой работодателей или организацией работодателей и одной или несколькими представительными организациями работников - с другой (подп. 1 п. 2 Рекомендации N 91 МОТ). Такое определение подразумевает наличие коллективных договоров разных уровней, в том числе отраслевого и регионального. В пользу данного толкования говорит и тот факт, что согласно положениям п. 4 и 5 Рекомендации N 91 действие коллективного договора распространяется на работодателей и работников предприятий отрасли или территории.

Индивидуальные трудовые договоры не должны противоречить коллективным договорам. В случае такого противоречия, которое по смыслу положения подп. 1 и 2 п. 3 Рекомендации ведет к ухудшению положения работника, автоматически должны применяться соответствующие положения коллективных договоров. Напротив, если положения трудового договора более благоприятны для работника, то они не считаются противоречащими коллективному договору.

2. Новейшие международно-правовые нормы о месте и значении коллективно-переговорного метода регулирования трудовых отношений закреплены в Конвенции N 154 МОТ "О коллективных переговорах" (1981 г.) и сопровождающей ее Рекомендации N 163 (1981 г.). В ст. 2 названной Конвенции дается определение понятия "коллективные переговоры", которое означает проводимые "между работодателем, группой работодателей или одной или несколькими организациями работодателей, с одной стороны, и одной или несколькими организациями работников, с другой стороны, в целях: (а) определения условий труда и занятости; и (или) (b) регулирования отношений между работодателями и работниками; и (или) (c) регулирования отношений между работодателями или их организациями и организацией или организациями работников". Исходя из такого определения, коллективные переговоры понимаются широко как процесс совместного на разных уровнях участия работников и работодателей или их представителей в определении условий труда, найма и характера отношений между организациями социальных партнеров.

Рекомендация N 163 МОТ "О коллективных переговорах (1981 г.) устанавливает порядок определения организаций, пользующихся правом на ведение коллективных переговоров применительно к разным уровням - отдельное предприятие, отрасль, регион, вся страна.

Все участвующие в переговорах стороны должны иметь доступ к информации, необходимой для их компетентного ведения.

Порядок ведения коллективных переговоров устанавливается сторонами. При этом государству отводится роль содействующей коллективным переговорам инстанции. Но и при этом государство

должно проводить предварительные консультации и, когда это возможно, заключать соответствующие по указанным вопросам соглашения с организациями работодателей и работников.

В числе мер содействия коллективным переговорам должны быть, согласно ст. 5 Конвенции N 154, и те, которые поощряют разработку правил процедуры ведения коллективных переговоров.

Статья 24. Основные принципы социального партнерства

1. Учет интересов сторон социального партнерства осуществляется по вопросам, которые определены в ТК РФ:

ст. 59 "Срочный трудовой договор". Он может заключаться с творческими работниками средств массовой информации, организаций кинематографии, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иными лицами, участвующими в создании и (или) исполнении произведений, профессиональными спортсменами в соответствии с перечнями профессий, утвержденными Правительством РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

ст. 73 "Изменение существенных условий трудового договора". В случае, если обстоятельства, указанные в ч. 1 этой статьи, могут повлечь за собой массовое увольнение работников, работодатель в целях сохранения рабочих мест имеет право с учетом мнения выборного профсоюзного органа данной организации вводить режим неполного рабочего времени на срок до 6 месяцев.

Отмена режима неполного рабочего времени производится работодателем с учетом мнения представительного органа работников организации;

ст. 99 "Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени по инициативе работодателя (сверхурочная работа)". В случаях, установленных работодателем, привлечение к сверхурочным работам допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного профсоюзного органа данной организации;

ст. 105 "Разделение рабочего дня на части". На тех работах, где это необходимо вследствие особого характера труда, а также при производстве работ, интенсивность которых неодинакова в течение рабочего дня (смены), рабочий день может быть разделен на части с тем, чтобы общая продолжительность рабочего времени не превышала установленной продолжительности ежедневной работы. Такое разделение производится работодателем на основании локального нормативного акта, принятого с учетом мнения выборного профсоюзного органа данной организации;

ст. 113 "Запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни. Исключительные случаи привлечения работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни". В случаях, установленных работодателем, привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного профсоюзного органа данной организации;

ст. 117 "Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда". Перечни производств, работ, профессий и должностей, работа в которых дает право на дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, а также минимальная продолжительность этого отпуска и условия его предоставления утверждаются Правительством РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

ст. 123 "Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков". Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа данной организации, не позднее чем за 2 недели до наступления календарного года;

ст. 135 "Установление заработной платы". Система оплаты и стимулирования труда, в том числе повышение оплаты за работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу и в других случаях, определяется работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа данной организации;

ст. 136 "Порядок, место и сроки выплаты заработной платы". Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников;

ст. 139 "Исчисление средней заработной платы". Особенности порядка исчисления средней заработной платы, установленного этой статьей, определяются Правительством РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

ст. 144 "Стимулирующие выплаты". Работодатель имеет право устанавливать различные системы премирования, стимулирующих доплат и надбавок с учетом мнения представительного органа работников;

ст. 147 "Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда". Перечень тяжелых работ, работ с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливается Правительством РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Повышение заработной платы по указанным основаниям производится по результатам аттестации рабочих

мест. Конкретные размеры повышенной заработной платы устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников либо коллективным договором, трудовым договором;

ст. 153 "Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни". Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни творческих работников организаций кинематографии, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении произведений, профессиональных спортсменов в соответствии с перечнями профессий, установленными Правительством РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, может определяться на основании трудового договора, коллективного договора или локального нормативного акта организации;

ст. 154 "Оплата труда в ночное время". Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных законами и иными нормативными правовыми актами.

Конкретные размеры повышения определяются работодателем с учетом мнения представительного органа работников, коллективным договором, трудовым договором;

ст. 160 "Нормы труда". Работодателем применяются системы нормирования труда с учетом мнения выборного профсоюзного органа или устанавливаемые коллективным договором;

ст. 162 "Введение, замена и пересмотр норм труда". Локальные нормативные акты, предусматривающие введение, замену и пересмотр норм труда, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников;

ст. 180 "Гарантии и компенсации работникам при ликвидации организации, сокращении численности или штата работников организации". При угрозе массовых увольнений работодатель с учетом мнения выборного профсоюзного органа принимает необходимые меры, предусмотренные ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашением;

ст. 190 "Порядок утверждения правил внутреннего трудового распорядка организации". Правила внутреннего трудового распорядка организации утверждаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников организации;

ст. 196 "Права и обязанности работодателя по подготовке и переподготовке кадров". Формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяются работодателем с учетом мнения представительного органа работников;

ст. 212 "Обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда". Работодатель обязан обеспечить разработку и утверждение с учетом мнения выборного профсоюзного органа или иного уполномоченного работниками органа инструкций по охране труда для работников;

ст. 253 "Работы, на которых ограничивается применение труда женщин". Перечни производств, работ, профессий и должностей с вредными и (или) опасными условиями труда, на которых ограничивается применение труда женщин, и предельно допустимые нормы нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручную утверждаются в порядке, установленном Правительством РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

ст. 265 "Работы, на которых запрещается применение труда лиц в возрасте до восемнадцати лет". Перечень работ, на которых запрещается применение труда работников в возрасте до 18 лет, а также предельные нормы тяжестей утверждаются в порядке, установленном Правительством РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

ст. 268 "Запрещение направления в служебные командировки, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни работников в возрасте до восемнадцати лет". Запрещаются направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни работников в возрасте до 18 лет (за исключением творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении произведений, профессиональных спортсменов) в соответствии с перечнями профессий, устанавливаемыми Правительством РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

ст. 282 "Общие положения о работе по совместительству". Особенности работы по совместительству для отдельных категорий работников (педагогических, медицинских и фармацевтических работников, работников культуры) определяются в порядке, установленном Правительством РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

ст. 299 "Продолжительность вахты". Продолжительность вахты не должна превышать 1 месяца. В исключительных случаях на отдельных объектах работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа данной организации продолжительность вахты может быть увеличена до 3 месяцев;

ст. 301 "Режимы труда и отдыха при работе вахтовым методом". Рабочее время и время отдыха в пределах учетного периода регламентируются графиком работы на вахте, который утверждается

работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа данной организации и доводится до сведения работников не позднее чем за 2 месяца до введения его в действие;

ст. 350 "Некоторые особенности регулирования труда медицинских работников". Медицинским работникам организаций здравоохранения, проживающим и работающим в сельской местности и в поселках городского типа, продолжительность работы по совместительству может увеличиваться по решению Правительства РФ, принятому с учетом мнения соответствующего общероссийского профессионального союза и объединения работодателей;

ст. 371 "Принятие решений работодателем с учетом мнения профсоюзного органа". Работодатель принимает решения с учетом мнения соответствующего профсоюзного органа в случаях, предусмотренных ТК РФ.

2. Порядок учета мнения выборного профсоюзного органа, представляющего интересы работников организации при принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, установлен в ст. 372 ТК РФ.

Работодатель в предусмотренных ТК РФ случаях перед принятием решения направляет проект локального нормативного акта, содержащего нормы трудового права, и обоснование по нему в выборный профсоюзный орган, представляющий интересы всех или большинства работников данной организации.

Выборный профсоюзный орган не позднее 5 рабочих дней с момента получения проекта указанного локального нормативного акта направляет работодателю мотивированное мнение по проекту в письменной форме.

В случае если мотивированное мнение выборного профсоюзного органа выражает согласие 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 выборным профсоюзным органом работников в целях достижения взаимоприемлемого решения.

При недостижении согласия возникшие разногласия оформляются протоколом, после чего работодатель вправе принять локальный нормативный акт, включающий нормы трудового права, который может быть обжалован в соответствующую государственную инспекцию труда или в суд, а выборный профсоюзный орган работников имеет право начать процедуру коллективного трудового спора в порядке, предусмотренном ТК РФ.

Государственная инспекция труда при получении жалобы (заявления) выборного профсоюзного органа обязана в течение 1 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.

3. Порядок учета мотивированного мнения выборного профсоюзного органа при расторжении трудового договора по инициативе работодателя установлен в ст. 373 ТК РФ.

При принятии решения о возможном расторжении трудового договора в соответствии с п. 2, подп. "б" п. 3 и п. 5 ст. 81 ТК РФ с работником, являющимся членом профессионального союза, работодатель направляет в соответствующий выборный профсоюзный орган данной организации проект приказа, а также копии документов, служащих основанием для принятия указанного решения.

Выборный профсоюзный орган 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. Мнение, не представленное в 7-дневный срок, или немотивированное мнение работодателем не учитывается.

В случае если выборный профсоюзный орган 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 профсоюзный орган 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 профсоюзный орган права обжаловать увольнение непосредственно в суд, а работодателя - обжаловать в суд предписание государственной инспекции труда.

Работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор не позднее 1 месяца со дня получения мотивированного мнения выборного профсоюзного органа.

Статья 25. Стороны социального партнерства

1. Представителями работников в социальном партнерстве являются: профессиональные союзы

и их объединения, иные профсоюзные организации, предусмотренные уставами общероссийских профсоюзов, или иные представители, избираемые работниками в случаях, указанных ТК РФ.

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

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

Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем.

2. Представителями работодателя при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора могут быть руководитель организации или уполномоченные им лица в соответствии с ТК РФ, законами, иными нормативными правовыми актами, учредительными документами организации и локальными нормативными актами.

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

Объединение работодателей - некоммерческая организация, которая представляет интересы и защищает права своих членов во взаимоотношениях с профсоюзами, органами государственной власти и органами местного самоуправления.

Особенности правового положения объединения работодателей устанавливаются федеральным законом.

Представлять работодателей (государственные и муниципальные предприятия, а также организации, финансируемые из соответствующих бюджетов) могут органы исполнительной власти, органы местного самоуправления, уполномоченные на представительство законодательством или работодателями.

Статья 26. Система социального партнерства

1. Социальное партнерство - основа социально-трудовых отношений между работниками, работодателями, органами исполнительной государственной власти и органами местного самоуправления (см. Генеральное соглашение между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2002-2004 годы).

Система социального партнерства - совокупность мер организационного, правового, экономического характера, используемых для обеспечения социального партнерства (Закон Московской области от 31 марта 1999 г. N 15/99-ОЗ "О социальном партнерстве в Московской области" принят решением Московской областной Думы от 17 марта 1999 г. N 18/48).

Социальное партнерство - это система регулирования социально-трудовых отношений и согласования интересов наемных работников и работодателей путем заключения договоров и соглашений.

Социальное партнерство - это система взаимоотношений между наемным работником и работодателем, которая приходит на смену классовой борьбе*(12).

Социальное партнерство предполагает, что в сфере труда нет больше классового конфликта, а есть отношение партнеров, у которых совпадают цели. Социальное партнерство - это способ согласования сторон партнерства. Стороны согласны разрешать свои противоречия в постоянном диалоге, и этим гарантируется мирная эволюция капиталистического общества.

2. Система социального партнерства была создана в России Указом Президента РСФСР от 15 ноября 1991 г. N 212 "О социальном партнерстве и разрешении трудовых споров (конфликтов)". Указом Президента РФ от 20 мая 1996 г. N 743 "О признании утратившими силу некоторых указов Президента Российской Федерации по регулированию социально-трудовых отношений в связи с принятием ряда федеральных законов" Указ N 212 был признан утратившим силу.

В целях создания системы социального партнерства в области социально-трудовых отношений, разрешения трудовых конфликтов в условиях перехода к рыночной экономике в Указе N 212 было предусмотрено введение в практику ежегодного заключения на республиканском уровне генеральных соглашений по социально-экономическим вопросам между Правительством РСФСР, полномочными представителями общереспубликанских объединений профсоюзов и предпринимателей. В этих

соглашения определялись обязательства сторон в области занятости населения, поэтапного повышения социальных гарантий гражданам, социальной защиты наиболее уязвимых групп населения, обеспечения роста доходов трудящихся по мере стабилизации экономики, реализации республиканских социально-экономических программ.

3. В 1998 г. в России было заключено 76 региональных, 534 территориальных и 1393 отраслевых соглашения. В 82 субъектах РФ заключено более 129 895 коллективных договоров ⁽¹³⁾.

Статья 27. Формы социального партнерства

1. Одной из форм социального партнерства можно считать принятие решения работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа, представительного органа работников.

2. Принятие работодателем согласованных решений предусмотрено в ТК РФ следующими статьями: 59, 73, 99, 105, 113, 117, 123, 135, 136, 139, 144, 147, 153, 154, 160, 162, 180, 190, 196, 212, 253, 265, 268, 282, 299, 301, 350.

3. Участие работников, их представителей в управлении организацией установлено в гл. 8 ТК РФ.

4. Участие представителей работников и работодателей в досудебном разрешении трудовых споров закреплено в гл. 60 ТК РФ - рассмотрение индивидуальных трудовых споров, в гл. 61 ТК РФ - рассмотрение коллективных трудовых споров.

Статья 28. Особенности применения норм настоящего раздела

1. Особенности применения норм настоящего раздела устанавливаются с учетом положений Конвенции N 87 МОТ "О свободе ассоциаций и защите права на организацию" (1948 г.), Конвенции N 98 МОТ "О праве на организацию и на ведение коллективных переговоров" (1949 г.) и Конвенции N 135 МОТ "О представителях работников" (1971 г.).

2. Конвенция N 151 МОТ "О защите права на организацию и процедурах определения условий занятости на государственной службе" (1978 г.) распространяется на всех лиц, нанятых органами государственной власти, если только к ним не применяются положения других международных трудовых конвенций.

Национальное законодательство устанавливает гарантии, применимые к служащим, занимающим посты на высоком уровне (политики или управления), к вооруженным силам и полиции.

Организации государственных служащих пользуются надлежащей защитой против любых актов вмешательства со стороны государственных органов власти в их создание, деятельность или управление ими. В частности, действия, имеющие целью способствовать учреждению организаций государственных служащих под господством государственного органа власти или поддерживать организации государственных служащих путем их финансирования или другим путем с тем, чтобы поставить такие организации под контроль государственного органа власти, рассматриваются как акты вмешательства в смысле комментируемой статьи.

Представителям признанных организаций государственных служащих даются такие возможности, которые позволяют им быстро и эффективно выполнять свои обязанности как в их рабочее время, так и вне его. Такие возможности не наносят ущерб эффективной работе соответствующего ведомства или службы.

Урегулирование споров, возникающих в связи с определением условий занятости, достигается согласно национальным условиям путем переговоров между сторонами или посредством процедур, гарантирующих независимость и беспристрастность, таких, как посредничество, примирение и арбитраж, учрежденных таким образом, чтобы пользоваться доверием заинтересованных сторон.

Глава 4. Представители работников и работодателей

Международные нормы не содержат положений о том, кто именно является представителями работников и работодателей, поскольку, следуя букве и духу конвенций о праве на объединение, сами работники и работодатели свободно выбирают своих представителей.

Статья 29. Представители работников

1. В соответствии со ст. 30 Конституции РФ каждый имеет право на объединение, включая право создавать профессиональные союзы для защиты своих интересов. Свобода деятельности общественных объединений гарантируется.

Никто не может быть принужден к вступлению в какое-либо объединение или пребыванию в нем (см. также федеральные законы от 12 января 1996 г. N 10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности"; от 19 мая 1995 г. N 82-ФЗ "Об общественных объединениях"; от 11 июля 2001 г. N 95-ФЗ "О политических партиях").

2. В соответствии с Конвенцией N 98 МОТ "О применении принципов права при организации и проведении коллективных переговоров" (1951 г.) трудящиеся пользуются надлежащей защитой против любых дискриминационных действий, направленных на ущемление свободы объединения в области труда. Такая защита применяется в отношении действий, целью которых является:

а) подчинить прием трудящегося на работу или сохранение им работы условию, чтобы он не вступал в профсоюз или вышел из профсоюза;

б) увольнять или любым другим способом наносить ущерб трудящемуся на том основании, что он состоит членом профсоюза или принимает участие в профсоюзной деятельности в нерабочее время или с согласия предпринимателя в рабочее время.

Организации трудящихся и предпринимателей пользуются надлежащей защитой против любых актов вмешательства со стороны друг друга или со стороны их агентов или членов в создание и деятельность организаций и управление ими. Вмешательством считаются действия, имеющие цель способствовать учреждению организаций трудящихся под господством предпринимателей или организаций предпринимателей или поддерживать организации трудящихся путем финансирования или другим путем для того, чтобы поставить такие организации под контроль предпринимателей или организаций предпринимателей.

3. В соответствии с Конвенцией N 87 МОТ "О свободе ассоциации и защите права на организацию" (1948 г.) трудящиеся и предприниматели без какого бы то ни было различия имеют право создавать по своему выбору организации без предварительного на то разрешения, а также вступать в такие организации при единственном условии подчинения уставам этих организаций.

Организации трудящихся и предпринимателей имеют право вырабатывать свои уставы и административные регламенты, свободно выбирать своих представителей, организовывать свой аппарат и свою деятельность и формулировать свою программу действий.

Государственные власти обязаны воздерживаться от всякого вмешательства, способного ограничить это право или воспрепятствовать его законному осуществлению.

Организации трудящихся и предпринимателей не подлежат роспуску или временному запрещению в административном порядке.

Организации трудящихся и предпринимателей имеют право создавать федерации и конфедерации, а также право присоединяться к ним, и каждая такая организация, федерация или конфедерация имеет право вступать в международные организации трудящихся и предпринимателей.

При осуществлении прав, признанных за ними рассматриваемой Конвенцией, трудящиеся, предприниматели и их организации так же, как и другие лица или организованные коллективы, соблюдают законность.

Национальное законодательство не затрагивает гарантии, предусмотренные рассматриваемой Конвенцией, и применяется таким образом, чтобы не нарушать их.

В рассматриваемой Конвенции термин "организация" означает всякую организацию трудящихся или предпринимателей, имеющую цель - обеспечение и защита интересов трудящихся и предпринимателей.

4. Международная организация труда 23 июня 1975 г. приняла Рекомендацию N 149 "Об организациях сельских трудящихся и их роли в экономическом и социальном развитии", а также Резолюцию "О правах профсоюзов и их взаимосвязи с гражданскими свободами" (1970 г.).

5. Представителями работников в социальном партнерстве являются профессиональные союзы, положение которых определено Федеральным законом "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности".

Закон регулирует общественные отношения, возникающие в связи с реализацией гражданами конституционного права на объединение, созданием, деятельностью, реорганизацией и (или) ликвидацией профессиональных союзов, их объединений (ассоциаций), первичных профсоюзных организаций.

Профсоюз - добровольное общественное объединение граждан, связанных общими производственными, профессиональными интересами по роду их деятельности, создаваемое в целях представительства и защиты их социально-трудовых прав и интересов.

Все профсоюзы пользуются равными правами.

Каждый человек, достигший возраста 14 лет и осуществляющий трудовую (профессиональную) деятельность, имеет право по своему выбору создавать профсоюзы для защиты своих интересов, вступать в них, заниматься профсоюзной деятельностью и выходить из профсоюзов.

Это право реализуется свободно, без предварительного разрешения.

Граждане РФ, проживающие вне ее территории, могут состоять в российских профсоюзах.

Иностранцы, граждане и лица без гражданства, проживающие на территории Российской Федерации, могут состоять в российских профсоюзах, за исключением случаев, установленных федеральными законами или международными договорами Российской Федерации.

Профсоюзы имеют право создавать свои объединения (ассоциации) по отраслевому, территориальному или иному, учитывающему профессиональную специфику признаку - общероссийские объединения (ассоциации) профсоюзов, межрегиональные объединения (ассоциации) профсоюзов,

территориальные объединения (ассоциации) организаций профсоюзов. Профсоюзы, их объединения (ассоциации) имеют право сотрудничать с профсоюзами других государств, вступать в международные профсоюзные и другие объединения и организации, заключать с ними договоры, соглашения.

Для целей рассматриваемого Федерального закона применяемые термины означают:

первичная профсоюзная организация - 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;

общероссийский профсоюз - 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 - 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 - добровольное объединение межрегиональных профсоюзов и (или) территориальных объединений (ассоциаций) организаций профсоюзов, действующее на территориях менее половины субъектов РФ;

территориальное объединение (ассоциация) организаций профсоюзов - добровольное объединение организаций профсоюзов, действующее, как правило, на территории одного субъекта РФ либо на территории города или района;

территориальная организация профсоюзов - добровольное объединение членов первичных профсоюзных организаций одного профсоюза, действующее на территории одного субъекта РФ, либо на территориях нескольких субъектов РФ, либо на территории города или района;

профсоюзный орган - орган, образованный в соответствии с уставом профсоюза, объединения (ассоциации) профсоюзов или положением о первичной профсоюзной организации;

профсоюзный представитель (доверенное лицо) - профсоюзный представитель, профсоюзный руководитель, 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;

организация - предприятие, учреждение, организация независимо от форм собственности и подчиненности;

работодатель - организация (юридическое лицо), представляемая ее руководителем (администрацией), либо физическое лицо, с которым работник состоит в трудовых отношениях;

работник - физическое лицо, работающее в организации на основе трудового договора (контракта), лицо, занимающееся индивидуальной предпринимательской деятельностью, лицо, обучающееся в образовательном учреждении начального, среднего или высшего профессионального образования;

член профсоюза - лицо (работник, временно не работающий, пенсионер), состоящее в первичной профсоюзной организации.

6. Особенности рассмотрения заявлений и принятие решения о регистрации профсоюзов установлены в п. 6 Правил рассмотрения заявлений и принятия решения о государственной регистрации, утвержденных приказом Минюста РФ от 25 марта 2003 г. N 68.

В соответствии с Федеральным законом от 8 августа 2001 г. N 129-ФЗ "О государственной регистрации юридических лиц и индивидуальных предпринимателей" и с учетом установленного Федеральным законом "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" специального порядка регистрации профсоюзов Министерство юстиции РФ и его территориальные органы рассматривают представленные учредительные документы и принимают решение о государственной регистрации профсоюзов в качестве юридических лиц.

Министерство юстиции РФ осуществляет рассмотрение заявлений и принимает решение о государственной регистрации:

общероссийских профсоюзов - добровольных объединений членов профсоюза - работников одной или нескольких отраслей деятельности, связанных общими социально-трудовыми и профессиональными интересами, действующих на всей территории Российской Федерации или на территории более половины субъектов РФ либо объединяющих не менее половины общего числа работников одной или нескольких отраслей деятельности;

общероссийских объединений (ассоциаций) профсоюзов - добровольных объединений общероссийских профессиональных союзов, территориальных объединений (ассоциаций) организаций профсоюзов, действующих на всей территории Российской Федерации или на территориях более половины субъектов РФ.

Территориальные органы Министерства юстиции РФ рассматривают заявления и принимают решения о государственной регистрации:

межрегиональных профсоюзов - добровольных объединений членов профсоюза - работников одной или нескольких отраслей деятельности, действующих на территориях менее половины субъектов РФ;

межрегиональных объединений (ассоциаций) организаций профсоюзов - добровольных объединений межрегиональных профсоюзов и (или) территориальных объединений (ассоциаций) организаций профсоюзов, действующих на территориях менее половины субъектов РФ;

территориальных объединений (ассоциаций) организаций профсоюзов - добровольных объединений организаций профсоюзов, как правило, на территории одного субъекта РФ, либо на территории города или района;

территориальных организаций профсоюза - добровольных объединений членов первичных профсоюзных организаций одного профсоюза, действующих на территории одного субъекта РФ либо на территориях нескольких субъектов РФ, либо на территории города или района;

первичных профсоюзных организаций - добровольных объединений членов профсоюза, работающих, как правило, на одном предприятии, в одном учреждении, одной организации независимо от форм собственности и подчиненности, действующих на основании положения, принятого им в соответствии с уставом, или на основании общего положения о первичной профсоюзной организации соответствующего профсоюза).

Государственная регистрация профсоюзов осуществляется в уведомительном порядке.

Для государственной регистрации профсоюзы, их объединения (ассоциации), первичные профсоюзные организации в течение 1 месяца со дня их образования представляют в Министерство юстиции РФ или в его территориальный орган в субъекте РФ по месту нахождения соответствующего профсоюзного органа:

заявление в 2 экземплярах. Подписи заявителей на одном экземпляре заявления должны быть нотариально удостоверены в соответствии с Федеральным законом "О государственной регистрации юридических лиц и индивидуальных предпринимателей";

в соответствии с Федеральным законом "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" подлинники либо нотариально удостоверенные копии уставов или положений о первичных профсоюзных организациях в 2 экземплярах;

копии решений съездов (конференций, собраний) о создании профсоюзов, их объединений (ассоциаций), первичных профсоюзных организаций, об утверждении уставов или положений о первичных профсоюзных организациях в 2 экземплярах;

перечень участников - соответствующих профсоюзов, их объединений (ассоциаций).

Копии документов, кроме копий уставов или положений о первичных профсоюзных организациях, подписываются руководителем профсоюзного органа и заверяются печатью этого органа или организации, где действует профсоюз.

Профсоюзы освобождаются от уплаты государственной пошлины за государственную регистрацию.

При получении указанных документов Министерство юстиции РФ или его территориальный орган направляют в регистрирующий орган сведения и документы, необходимые для внесения в Единый государственный реестр юридических лиц сведений о создании, реорганизации или ликвидации профсоюза, объединения (ассоциации) профсоюзов первичной профсоюзной организации.

При получении от регистрирующего органа информации о внесении в Единый государственный реестр юридических лиц записи о профсоюзе, объединении (ассоциации), о первичной профсоюзной организации Министерство юстиции РФ или его территориальный орган выдают заявителю свидетельство о регистрации, подтверждающее факт внесения указанной записи в Единый государственный реестр юридических лиц.

Необходимые действия по государственной регистрации первичных профсоюзных организаций в качестве юридического лица может осуществлять также представитель профсоюзного органа соответствующего профсоюза по доверенности.

Статья 30. Представители интересов работников, не являющихся членами профсоюза

Порядок реализации многих прав работника в трудовых отношениях определяется локальными актами, многие из которых принимаются с учетом мнения организаций трудящихся.

В современных организациях наиболее распространена такая форма добровольного объединения работников, как профсоюз.

Работодатель в случаях, установленных ТК РФ, обязан учесть мнение всех работающих. Реально эту обязанность можно реализовать в упрощенном варианте, опираясь на право работника уполномочить орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем.

Формой уполномочия может выступать письменная доверенность, в которой необходимо

указать, какие права работник доверил осуществлять профсоюзной организации. Кроме того, работник в доверенности может и должен высказать свою точку зрения письменно о том, какое решение должно быть принято по данному вопросу. Таких доверенностей может быть несколько, и они составляются по мере необходимости в зависимости от ситуации, которая требует учета мнения организации работников.

Профсоюзная организация, объявляя свое мнение работодателю, обязана сообщить, какое количество работников она представляет, указав номера доверенностей этих работников.

Статья 31. Иные представители работников

1. Работники для защиты своих интересов могут выбрать представителя при наличии 1 из следующих условий:

1) в организации отсутствует первичная профсоюзная организация;

2) в организации есть профсоюзная организация, но она объединяет менее половины работников.

2. Представитель наемных работников выбирается на общем собрании или конференции. Если представитель работников выбирается на конференции, то на ней можно выбрать представителей всех структурных подразделений организации.

3. Форма представителя определяется работниками. Это может быть совет коллектива - форма наиболее распространенная в организациях Российской Федерации. Представительный орган можно назвать советом представителей рабочих и служащих. В концернах можно создавать общий совет представителей рабочих и служащих концерна по примеру ФРГ. Кроме того, могут быть созданы представительства различных групп, объединяющих работников, например представительство молодежи и учащихся, представительство лиц, получивших телесное повреждение, и т.д.

4. В ФРГ работники организации численностью 5 работающих могут выбирать совет представителей количеством 3 человека*(14).

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

1. В ст. 28 Федерального закона "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" определены обязанности работодателя по созданию условий для осуществления деятельности профсоюзов.

Работодатель предоставляет профсоюзам, действующим в организации, в бесплатное пользование необходимые для их деятельности оборудование, помещения, транспортные средства и средства связи в соответствии с коллективным договором, соглашением.

Работодатель может передавать в бесплатное пользование профсоюзам находящиеся на балансе организации либо арендуемые ею здания, сооружения, помещения и другие объекты, а также базы отдыха, спортивные и оздоровительные центры, необходимые для организации отдыха, ведения культурно-просветительной, физкультурно-оздоровительной работы с работниками и членами их семей. При этом хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборка, охрана, а также оборудование указанных объектов осуществляются организацией, если иное не предусмотрено коллективным договором, соглашением.

Перечень объектов и размеры отчислений профсоюзу средств на проведение им социально-культурной и иной работы в организации определяются в порядке и на условиях, установленных федеральным законодательством, законодательством субъектов РФ, коллективным договором, соглашением.

При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюза, работодатель ежемесячно и бесплатно перечисляет на счет профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы работников в соответствии с коллективным договором, соглашением. Работодатель не вправе задерживать перечисление указанных средств.

В организациях, в которых с профсоюзами заключены коллективные договоры, соглашения или на которые распространяется действие отраслевых (межотраслевых) тарифных соглашений, 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 действует несколько профсоюзов, участвовавших в подписании коллективного договора или отраслевого (межотраслевого) тарифного соглашения, денежные средства перечисляются на счета этих профсоюзов пропорционально числу их членов.

2. Статья 377 ТК РФ установила обязанности работодателя по созданию условий для осуществления деятельности выборного профсоюзного органа.

Работодатель обязан безвозмездно предоставить выборным профсоюзным органам первичных профсоюзных организаций, действующим в организации, помещение для проведения заседаний,

хранения документации, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте.

В организации численностью свыше 100 человек работодатель безвозмездно предоставляет в пользование действующим в организации выборным профсоюзным органам как минимум 1 оборудованное, отапливаемое, электрифицированное помещение, а также оргтехнику, средства связи и необходимые нормативные правовые документы. Другие условия для обеспечения деятельности указанных профсоюзных органов могут быть предусмотрены коллективным договором.

Работодатель может предоставить в соответствии с коллективным договором в бесплатное пользование выборному профсоюзному органу данной организации принадлежащие работодателю либо арендуемые им здания, сооружения, помещения и другие объекты, а также базы отдыха, спортивные и оздоровительные центры, необходимые для организации отдыха, ведения культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной работы с работниками и членами их семей. При этом профсоюзы не имеют права устанавливать плату за пользование этими объектами для работников, не являющихся членами этих профессиональных союзов, выше установленной для работников - членов этого профсоюза.

В случаях, предусмотренных коллективным договором, работодатель отчисляет денежные средства первичной профсоюзной организации на культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу.

При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профессионального союза, работодатель ежемесячно бесплатно перечисляет на счет профсоюзной организации членские профсоюзные взносы из заработной платы работников. Порядок их перечисления определяется коллективным договором. Работодатель не имеет права задерживать перечисление указанных средств.

В организациях, заключивших коллективные договоры или на которые распространяется действие отраслевых (межотраслевых) соглашений, работодатели по письменному заявлению работников, не являющихся членами профсоюза, ежемесячно перечисляют на счета профсоюзной организации денежные средства из заработной платы указанных работников на условиях и в порядке, установленных коллективными договорами, отраслевыми (межотраслевыми) соглашениями.

Оплата труда руководителя выборного профсоюзного органа организации может производиться за счет средств организации в размерах, установленных коллективным договором.

Статья 33. Представители работодателей

1. Положение некоммерческих организаций определено в Федеральном законе от 12 января 1996 г. N 7-ФЗ "О некоммерческих организациях". Федеральный закон закрепляет правовое положение, порядок создания, деятельности, реорганизации и ликвидации некоммерческих организаций как юридических лиц, формирования и использования имущества некоммерческих организаций, права и обязанности их учредителей (участников), основы управления некоммерческими организациями и возможные формы их поддержки органами государственной власти и органами местного самоуправления.

Рассматриваемый Федеральный закон применяется по отношению ко всем некоммерческим организациям, созданным или создаваемым на территории Российской Федерации, поскольку иное не установлено рассматриваемым Федеральным законом и иными федеральными законами.

Некоммерческой является организация, которая в качестве основной цели своей деятельности не извлекает прибыль.

Некоммерческая организация создается для достижения социальных, законных интересов организаций, разрешения споров и конфликтов, оказания юридической помощи, а также в иных целях, направленных на достижение общественных благ.

Некоммерческая организация считается созданной как юридическое лицо с момента ее государственной регистрации в установленном законом порядке, имеет в собственности или в оперативном управлении обособленное имущество, отвечает (за исключением учреждений) по своим обязательствам этим имуществом, может от своего имени приобретать и осуществлять имущественные и неимущественные права, нести обязанности, быть истцом и ответчиком в суде.

Некоммерческая организация обладает рядом особенностей:

должна иметь самостоятельный баланс или смету;

создается без ограничения срока деятельности, если иное не определено учредительными документами некоммерческой организации;

вправе в установленном порядке открывать счета в банках на территории Российской Федерации и за пределами ее территории;

должна иметь печать с полным наименованием этой некоммерческой организации на русском языке;

вправе иметь штампы и бланки со своим наименованием, а также зарегистрированную в установленном порядке эмблему;

должна иметь наименование, содержащее указание на ее организационно-правовую форму и

характер деятельности.

Место нахождения некоммерческой организации определяется местом ее государственной регистрации, если в соответствии с законом учредительными документами не установлено иное.

2. Особенности правового положения общественных организаций (объединений) определяются Федеральным законом "Об общественных объединениях".

Общественными организациями (объединениями) признаются добровольные объединения граждан, в установленном законом порядке объединившихся на основе общности их интересов для удовлетворения духовных или иных нематериальных потребностей.

Общественные организации (объединения) вправе осуществлять предпринимательскую деятельность, соответствующую целям, для достижения которых они созданы.

Участники (члены) общественных и религиозных организаций (объединений) не сохраняют прав на переданное ими этим организациям в собственность имущество, в том числе на членские взносы. Участники (члены) общественных и религиозных организаций (объединений) не отвечают по обязательствам указанных организаций (объединений), а указанные организации (объединения) не отвечают по обязательствам своих членов.

3. Федеральный закон от 27 ноября 2002 г. N 156-ФЗ "Об объединениях работодателей" определяет правовое положение объединений работодателей, порядок их создания, деятельности, реорганизации и ликвидации.

Действие Федерального закона распространяется на все объединения работодателей, осуществляющие деятельность на территории Российской Федерации.

Работодатели имеют право без предварительного разрешения органов государственной власти, органов местного самоуправления, иных органов на добровольной основе создавать объединения работодателей в целях представительства законных интересов и защиты прав своих членов в сфере социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений с профессиональными союзами и их объединениями, органами государственной власти, органами местного самоуправления.

Государство содействует реализации права работодателей на объединение в целях развития социального партнерства, обеспечения участия работодателей в установленном порядке в формировании и проведении согласованной политики в сфере социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений.

Объединение работодателей - форма некоммерческой организации, основанной на членстве работодателей (юридических и (или) физических лиц).

Правовое положение объединений работодателей определяется Конституцией РФ, международными договорами Российской Федерации, настоящим Федеральным законом и иными федеральными законами.

Объединения работодателей могут создаваться по территориальному (региональному, межрегиональному), отраслевому, межотраслевому, территориально-отраслевому признакам.

Общероссийское объединение работодателей - объединение, созданное на добровольной основе общероссийскими отраслевыми (межотраслевыми), региональными (межрегиональными) объединениями работодателей и осуществляющее свою деятельность на территориях более половины субъектов РФ. Уставами общероссийских объединений работодателей может предусматриваться членство в них также отдельных работодателей.

Общероссийское отраслевое (межотраслевое) объединение работодателей - объединение, созданное на добровольной основе 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.

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.

Региональное объединение работодателей - объединение, созданное на добровольной основе работодателями и (или) их региональными отраслевыми, территориальными объединениями и осуществляющее свою деятельность на территории одного субъекта РФ.

Региональное отраслевое объединение работодателей - объединение, созданное на добровольной основе работодателями отрасли (вида деятельности) и осуществляющее свою деятельность на территории одного субъекта РФ.

Территориальное объединение работодателей - объединение, созданное на добровольной основе работодателями и (или) их территориальными отраслевыми объединениями и осуществляющее свою деятельность на территории одного муниципального образования.

Территориальное отраслевое объединение работодателей - объединение, созданное на добровольной основе работодателями отрасли (вида деятельности) и осуществляющее свою деятельность на территории одного муниципального образования.

Деятельность объединения работодателей осуществляется на основе принципа добровольности вступления и выхода работодателей и (или) их объединений.

Объединение работодателей самостоятельно определяет цели, виды и направления своей деятельности.

Взаимодействие объединений работодателей, профессиональных союзов и их объединений, органов государственной власти, органов местного самоуправления в сфере социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений осуществляется на основе принципов социального партнерства.

Объединения работодателей осуществляют свою деятельность независимо от органов государственной власти, органов местного самоуправления, профессиональных союзов и их объединений, политических партий и движений, других общественных организаций (объединений).

Запрещается вмешательство органов государственной власти, органов местного самоуправления и их должностных лиц в деятельность объединений работодателей, которое может повлечь за собой ограничение прав объединений работодателей, установленных международными договорами Российской Федерации, настоящим Федеральным законом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Порядок взаимодействия объединений работодателей определяется ими в соответствии с их уставами, решениями органов управления объединениями работодателей.

Члены объединения работодателей имеют равные права.

Члены объединения работодателей имеют право:

1) участвовать в формировании органов управления объединением работодателей в порядке, определяемом уставом объединения работодателей;

2) вносить на рассмотрение органов управления объединением работодателей предложения, касающиеся вопросов деятельности объединения работодателей, участвовать в их рассмотрении, а также в принятии соответствующих решений в порядке, определяемом уставом объединения работодателей;

3) участвовать в определении содержания и структуры заключаемых объединением работодателей соглашений, регулирующих социально-трудовые отношения и связанные с ними экономические отношения (далее - соглашения);

4) получать информацию о деятельности объединения работодателей, заключенных им соглашениях, а также тексты этих соглашений;

5) получать от объединения работодателей помощь в вопросах применения законодательства, регулирующего трудовые отношения и иные непосредственно связанные с ними отношения, разработки локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, заключения коллективных договоров, соглашений, а также разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров;

6) свободно выходить из объединения работодателей;

7) иные предусмотренные уставом объединения работодателей права. Члены объединения работодателей обязаны:

выполнять требования устава объединения работодателей;

соблюдать условия соглашений, заключенных объединением работодателей, выполнять обязательства, предусмотренные этими соглашениями.

Нарушение или невыполнение членом объединения работодателей обязательств, предусмотренных соглашениями, заключенными объединением работодателей, влечет за собой ответственность в порядке, установленном законодательством Российской Федерации, указанными соглашениями.

Прекращение работодателем своего членства в объединении работодателей не освобождает его от ответственности, предусмотренной законодательством Российской Федерации, соглашениями за нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных соглашениями, заключенными в период членства работодателя в указанном объединении.

Работодатель, вступивший в объединение работодателей в период действия соглашений, заключенных этим объединением, несет ответственность за нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных соглашениями, в порядке, установленном законодательством Российской Федерации, указанными соглашениями.

Объединение работодателей создается на основании решения его учредителей.

Учредителями объединения работодателей могут быть не менее 2 работодателей или двух объединений работодателей.

Правоспособность объединения работодателей в качестве юридического лица возникает с момента его государственной регистрации в соответствии с федеральным законом о государственной регистрации юридических лиц.

Учредительными документами объединений работодателей являются уставы.

Устав объединения работодателей должен определять:

1) наименование объединения работодателей;

2) цели и задачи объединения работодателей;

3) место нахождения объединения работодателей;

4) порядок управления объединением работодателей;

5) права и обязанности членов объединения работодателей;
6) условия и порядок приема в члены объединения работодателей и выхода из него;
7) источники формирования имущества объединения работодателей;
8) порядок внесения изменений в устав объединения работодателей;
9) структуру, порядок создания и полномочия органов управления объединением работодателей, порядок принятия ими решений;

10) порядок наделения представителя и (или) представителей объединения работодателей полномочиями на ведение коллективных переговоров по подготовке, заключению и изменению соглашений, а также на участие в примирительных процедурах при возникновении коллективных трудовых споров;

11) другие не противоречащие Конституции РФ и законодательству Российской Федерации положения.

Уставом объединения работодателей может предусматриваться ответственность члена объединения работодателей за несоблюдение положений устава, решений органов управления объединением работодателей.

Изменения в устав объединения работодателей вносятся на основании решения его высшего органа управления.

Структура, порядок формирования и полномочия органов управления объединением работодателей, порядок принятия ими решений устанавливаются уставом объединения работодателей.

Объединение работодателей имеет право:

1) 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;

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

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

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

5) 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 комиссий, трудовом арбитраже по рассмотрению и разрешению коллективных трудовых споров;

6) 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;

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

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

9) 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.

Объединение работодателей также может иметь иные предусмотренные уставом объединения работодателей права.

Объединения работодателей имеют равные с профессиональными союзами и их объединениями, органами государственной власти права на паритетное представительство в органах управления государственных внебюджетных фондов в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Объединение работодателей обязано:

вести в порядке, установленном федеральными законами, коллективные переговоры, заключать на согласованных условиях соглашения с профессиональными союзами и их объединениями;

выполнять заключенные соглашения в части, касающейся обязанностей объединения работодателей;

предоставлять своим членам информацию о заключенных объединением работодателей соглашениях и тексты этих соглашений;

предоставлять профессиональным союзам и их объединениям, органам исполнительной власти, органам местного самоуправления имеющуюся у объединения работодателей информацию по

социально-трудовым вопросам, необходимую для ведения коллективных переговоров в целях подготовки, заключения и изменения соглашений, контроля за их выполнением;

осуществлять контроль за выполнением заключенных объединением работодателей соглашений;

содействовать выполнению членами объединения работодателей обязательств, предусмотренных соглашениями, а также коллективных договоров, заключенных работодателями - членами объединения работодателей;

отчитываться перед своими членами о деятельности объединения работодателей в порядке и в сроки, которые предусмотрены уставом объединения работодателей;

оказывать своим членам помощь в вопросах применения законодательства, регулирующего трудовые отношения и иные непосредственно связанные с ними отношения, разработки локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, заключения коллективных договоров, соглашений, а также разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров;

исполнять иные предусмотренные уставом объединения работодателей обязанности.

Статья 34. Иные представители работодателей

1. Органы исполнительной власти, органы местного самоуправления могут выполнять функции представителя при наличии следующих условий:

представляемые организации являются государственными, муниципальными предприятиями, организациями, финансируемыми из бюджета; представительство определено законом; представительство определено работодателями.

2. В случае представительства, уполномоченного работодателями, последние должны написать письменные доверенности с определением вопросов, по которым представители будут осуществлять их полномочия.

3. Представители работодателей могут оказать помощь работодателям в улучшении организации труда, например, разработать проект правил внутреннего трудового распорядка, трудового договора, описания рабочего места, должностной инструкции, положения о премировании. Разработку проектов всех перечисленных документов можно заказать у консультантов.

Глава 5. Органы социального партнерства

Статья 35. Комиссии по регулированию социально-трудовых отношений

1. Правовую основу формирования и деятельности Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений определяет Федеральный закон от 1 мая 1999 г. N 92-ФЗ.

2. Комиссия состоит из представителей общероссийских объединений профессиональных союзов, общероссийских объединений работодателей, Правительства РФ, которые образуют соответствующие стороны Комиссии (далее - стороны).

Правовую основу деятельности Комиссии составляют Конституция РФ, рассматриваемый Федеральный закон, другие федеральные законы, иные нормативные правовые акты Российской Федерации, международные договоры Российской Федерации.

Комиссия формируется на основе следующих принципов:

1) добровольности участия общероссийских объединений профессиональных союзов и общероссийских объединений работодателей в деятельности Комиссии;

2) полномочности сторон;

3) самостоятельности и независимости каждого общероссийского объединения профессиональных союзов, каждого общероссийского объединения работодателей, Правительства РФ при определении персонального состава своих представителей в Комиссии.

Представительство общероссийских объединений профессиональных союзов, общероссийских объединений работодателей, Правительства РФ в составе сторон Комиссии определяется каждым из них самостоятельно в соответствии с законодательством Российской Федерации, регулирующим их деятельность, рассматриваемым Федеральным законом и уставами соответствующих объединений (см. также Порядок обеспечения деятельности Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, утв. постановлением Правительства РФ от 5 ноября 1999 г. N 1229; Состав представителей Правительства РФ в Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, утв. постановлением Правительства РФ от 8 сентября 2000 г. N 668 "О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений").

Каждое общероссийское объединение профессиональных союзов, общероссийское объединение работодателей, зарегистрированное в установленном порядке, вправе направить одного своего представителя в состав соответствующей стороны Комиссии.

По согласованию с другими членами своей стороны общероссийские объединения работодателей могут увеличить число своих представителей в Комиссии.

Общероссийские объединения профессиональных союзов вправе в пределах установленной численности представителей данной стороны увеличивать число своих представителей в Комиссии пропорционально количеству объединяемых ими членов профсоюза.

Утверждение и замена представителей общероссийских объединений профессиональных союзов и общероссийских объединений работодателей в Комиссии производятся в соответствии с решениями органов указанных объединений, утверждение и замена представителей Правительства РФ - в соответствии с постановлением (распоряжением) Правительства РФ.

Представители сторон являются членами Комиссии. Количество членов Комиссии от каждой из сторон не может превышать 30 человек.

Спорные вопросы, касающиеся представительства общероссийских объединений профессиональных союзов и общероссийских объединений работодателей в Комиссии, разрешаются на совещаниях представителей указанных объединений или в суде.

3. Основные цели Комиссии - регулирование социально-трудовых отношений и согласование социально-экономических интересов сторон.

Основные задачи Комиссии:

1) ведение коллективных переговоров и подготовка проекта генерального соглашения (далее - генеральное соглашение) между общероссийскими объединениями профессиональных союзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством РФ (см. также Генеральное соглашение между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2002-2004 годы);

2) содействие договорному регулированию социально-трудовых отношений на федеральном уровне;

3) 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;

4) согласование позиций сторон по основным направлениям социальной политики;

5) рассмотрение по инициативе сторон вопросов, возникших в ходе выполнения генерального соглашения;

6) распространение опыта социального партнерства, информирование отраслевых (межотраслевых), региональных и иных комиссий по регулированию социально-трудовых отношений о деятельности Комиссии;

7) изучение международного опыта, участие в мероприятиях, проводимых соответствующими зарубежными организациями в области социально-трудовых отношений и социального партнерства, проведение в рамках Комиссии консультаций по вопросам, связанным с ратификацией и применением международных трудовых норм.

4. Комиссия имеет право:

1) проводить с федеральными органами государственной власти в согласованном с ними порядке консультации по вопросам, связанным с разработкой и реализацией социально-экономической политики;

2) разрабатывать и вносить в федеральные органы государственной власти в согласованном с ними порядке предложения о принятии федеральных законов и иных нормативных правовых актов Российской Федерации в области социально-трудовых отношений;

3) согласовывать интересы общероссийских объединений профессиональных союзов, общероссийских объединений работодателей, федеральных органов исполнительной власти при разработке проекта генерального соглашения, реализации указанного соглашения, выполнении решений Комиссии;

4) осуществлять взаимодействие с отраслевыми (межотраслевыми), региональными и иными комиссиями по регулированию социально-трудовых отношений в ходе коллективных переговоров и подготовки проекта генерального соглашения и иных соглашений, регулирующих социально-трудовые отношения, реализации указанных соглашений;

5) запрашивать у органов исполнительной власти, работодателей и (или) профессиональных союзов информацию о заключаемых и заключенных соглашениях, регулирующих социально-трудовые отношения, и коллективных договорах в целях выработки рекомендаций Комиссии по развитию коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, организации деятельности отраслевых (межотраслевых), региональных и иных комиссий по регулированию социально-трудовых отношений;

6) осуществлять контроль за выполнением своих решений;

7) получать от федеральных органов исполнительной власти в установленном Правительством РФ порядке информацию о социально-экономическом положении в Российской Федерации и субъектах РФ, необходимую для ведения коллективных переговоров и подготовки проекта генерального

соглашения, организации контроля за выполнением указанного соглашения, нормативных правовых актов Российской Федерации, а также проекты федеральных законов и иных нормативных правовых актов Российской Федерации в области социально-трудовых отношений;

8) принимать по согласованию с Правительством РФ участие в подготовке разрабатываемых им проектов федеральных законов и иных нормативных правовых актов Российской Федерации в области социально-трудовых отношений, а по согласованию с комитетами и комиссиями палат Федерального Собрания - в предварительном рассмотрении ими законопроектов и подготовке их к рассмотрению Государственной Думой;

9) принимать по согласованию с общероссийскими объединениями профессиональных союзов, общероссийскими объединениями работодателей и федеральными органами государственной власти участие в проводимых указанными объединениями и органами заседаниях, на которых рассматриваются вопросы, связанные с регулированием социально-трудовых отношений;

10) приглашать для участия в своей деятельности представителей общероссийских объединений профессиональных союзов, общероссийских объединений работодателей и федеральных органов государственной власти, не являющихся членами Комиссии, а также ученых и специалистов, представителей других организаций;

11) создавать рабочие группы с привлечением ученых и специалистов;

12) принимать участие в проведении общероссийских, межрегиональных совещаний, конференций, конгрессов, семинаров по вопросам социально-трудовых отношений и социального партнерства в согласованном с организаторами указанных мероприятий порядке.

Комиссия разрабатывает и утверждает регламент Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (далее - регламент Комиссии), определяет порядок подготовки проекта и заключения генерального соглашения.

Реализация Комиссией определяемых рассматриваемым Федеральным законом прав не препятствует общероссийским объединениям профессиональных союзов и общероссийским объединениям работодателей, представленным в Комиссии, реализовывать свои права в соответствии с федеральными законами.

Решение Комиссии считается принятым, если за него проголосовали все 3 стороны.

Порядок принятия решения каждой стороной определяется регламентом Комиссии.

Члены Комиссии, не согласные с принятым решением, вправе требовать занесения их особого мнения в протокол заседания Комиссии.

Координатор Комиссии назначается Президентом РФ и не является ее членом (см. также Указ Президента РФ от 12 октября 1998 г. N 1216 "О координаторе Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений").

5. Координатор Комиссии:

1) организует деятельность Комиссии, председательствует на ее заседаниях;

2) утверждает состав рабочих групп;

3) оказывает содействие в согласовании позиций сторон;

4) подписывает регламент Комиссии, планы работы и решения Комиссии;

5) руководит секретариатом Комиссии;

6) запрашивает у органов исполнительной власти информацию о заключаемых и заключенных соглашениях, регулирующих социально-трудовые отношения, и коллективных договорах в целях выработки рекомендаций Комиссии по развитию коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, организации деятельности отраслевых (межотраслевых), региональных и иных комиссий по регулированию социально-трудовых отношений;

7) приглашает для участия в работе Комиссии представителей общероссийских объединений профессиональных союзов, общероссийских объединений работодателей и федеральных органов государственной власти, не являющихся членами Комиссии, а также ученых и специалистов, представителей других организаций;

8) направляет по согласованию с общероссийскими объединениями профессиональных союзов, общероссийскими объединениями работодателей и федеральными органами государственной власти членов Комиссии для участия в проводимых указанными объединениями и органами заседаниях, на которых рассматриваются вопросы, связанные с регулированием социально-трудовых отношений;

9) проводит в пределах своей компетенции в период между заседаниями Комиссии консультации с координаторами сторон по вопросам, требующим принятия оперативных решений;

10) информирует Президента РФ, федеральные органы государственной власти о деятельности Комиссии;

11) информирует Комиссию о мерах, принимаемых Президентом РФ и Правительством РФ в области социально-трудовых отношений.

Координатор Комиссии не вмешивается в деятельность сторон и не принимает участия в голосовании.

Деятельность каждой из сторон организует координатор стороны.

Координаторы сторон, представляющих общероссийские объединения профессиональных

союзов и общероссийские объединения работодателей, избираются указанными сторонами.

Координатор стороны, представляющей Правительство РФ, назначается Правительством РФ.

Координатор каждой из сторон вносит координатору Комиссии предложения по проектам планов работы Комиссии, повесткам ее заседаний, персональному составу представителей стороны в рабочих группах, информирует Комиссию об изменениях персонального состава стороны, организует совещания представителей стороны в целях уточнения их позиций по вопросам, внесенным на рассмотрение Комиссии.

Координатор каждой из сторон по поручению стороны вправе вносить координатору Комиссии предложение о проведении внеочередного заседания Комиссии. В этом случае координатор Комиссии обязан созвать заседание Комиссии в течение 2 недель со дня поступления указанного предложения.

Координатор каждой из сторон приглашает для участия в работе Комиссии соответственно представителей общероссийских объединений профессиональных союзов, общероссийских объединений работодателей и федеральных органов государственной власти, не являющихся членами Комиссии, а также ученых и специалистов, представителей других организаций.

6. Права и обязанности члена Комиссии определяются регламентом Комиссии.

Член Комиссии вправе знакомиться с соответствующими нормативными правовыми актами Российской Федерации, международными договорами Российской Федерации, информационными и справочными материалами.

Члену Комиссии на период осуществления его полномочий выдается удостоверение члена Комиссии. Образец указанного удостоверения устанавливается Правительством РФ.

7. В субъектах РФ приняты законы о социальном партнерстве, например Закон Московской области от 26 апреля 2000 г. N 26/2000-ОЗ "О деятельности объединений работодателей в сфере социального партнерства в Московской области" (Решение Московской областной Думы от 12 апреля 2000 г. N 10/94); Закон г. Москвы от 22 октября 1997 г. N 44 "О социальном партнерстве".

8. Можно назвать следующие отраслевые тарифные соглашения:

Краевое отраслевое тарифное соглашение по организациям жилищно-коммунального хозяйства, газификации и эксплуатации газового хозяйства и топливно-энергетического комплекса Алтайского края на 2005-2006 годы от 18 апреля 2005 г. N 38; Отраслевое тарифное соглашение в электроэнергетике Российской Федерации на 2005-2006 годы (подписано 19 августа 2004 г.);

Отраслевое тарифное соглашение по организациям жилищно-коммунального хозяйства, газификации и эксплуатации газового хозяйства Российской Федерации на период с 1 января 2005 г. по 31 декабря 2007 г.;

Отраслевое тарифное соглашение по строительству и промышленности строительных материалов Российской Федерации на 2005-2007 годы;

Отраслевое тарифное соглашение между Министерством здравоохранения РТ и Республиканским комитетом Татарстанской организации профсоюза работников здравоохранения РФ на 2005-2007 годы;

Постановление Администрации г. Костромы от 8 февраля 2005 г. N 342 "О переходе предприятий ЖКХ на "Отраслевое тарифное соглашение по организациям ЖКХ, газификации и эксплуатации газового хозяйства на период с 01.01.2005 г. по 31.12.2007 г." и утверждении тарифной сетки по оплате труда работников предприятий ЖКХ г. Костромы";

и др.

Глава 6. Коллективные переговоры

Статья 36. Ведение коллективных переговоров

1. В соответствии со ст. 6 Закона РФ от 11 марта 1992 г. N 2490-1 "О коллективных договорах и соглашениях" инициатором коллективных переговоров по разработке, заключению и изменению коллективного договора, соглашения вправе выступить любая из сторон.

Сторона, получившая письменное уведомление о начале переговоров от другой стороны, обязана в 7-дневный срок начать переговоры.

От имени работников право на ведение коллективных переговоров предоставляется представителям работников, указанным в ст. 2 рассматриваемого Закона.

При наличии в организации на федеральном, отраслевом, профессиональном и других уровнях нескольких представителей работников каждому из них предоставляется право на ведение переговоров от имени объединяемых им членом профсоюза или представляемых им работников.

От имени работодателей право на ведение коллективных переговоров предоставляется представителям работодателей, перечисленным в ст. 2 рассматриваемого Закона.

Работодатели, органы исполнительной власти и органы местного самоуправления обязаны вести переговоры по социально-трудовым вопросам, предлагаемым для рассмотрения представителями работников.

В течение 3 месяцев до окончания срока действия прежнего коллективного договора, соглашения или в сроки, определенные этими документами, любая из сторон вправе направить другой стороне письменное уведомление о начале переговоров по заключению нового коллективного договора, соглашения.

2. Для ведения коллективных переговоров и подготовки проекта коллективного договора, соглашения стороны на равноправной основе образуют комиссию из наделенных необходимыми полномочиями представителей.

Состав комиссии, сроки, место проведения и повестка дня переговоров определяются решением сторон.

Сторонам, участвующим в переговорах, предоставляется полная свобода в выборе и обсуждении вопросов, составляющих содержание коллективного договора, соглашения.

Органы исполнительной власти, органы местного самоуправления и представители работодателей должны обеспечивать представителей работников имеющейся у них информацией, необходимой для коллективных переговоров. Участники переговоров, другие лица, связанные с переговорами, не должны разглашать полученные сведения, если они являются служебной или коммерческой тайной. Лица, разглашающие эти сведения, привлекаются к ответственности в порядке, предусмотренном законодательством.

Если в ходе переговоров стороны не смогли прийти к согласию по всем рассматриваемым вопросам или по части этих вопросов, ими составляется протокол разногласий.

Момент подписания коллективного договора, соглашения, протокола разногласий является моментом окончания коллективных переговоров по заключению коллективного договора, соглашения.

3. Перед тем как сесть за стол переговоров, представителям наемных работников необходимо получить информацию об организации, используя для этого свое право.

В отношении заработной платы корпорации сообщают профсоюзам о: среднем количестве работников с разбивкой по роду деятельности и месту работы; операционных затратах, включая затраты на заработную плату, на социальное страхование; пенсионное обеспечение.

На основании этой информации рассчитывается: средняя заработная плата работников; динамика покупательной способности; доля чистого дохода компании, которая выплачена работникам.

Кроме того, до переговоров необходимо получить информацию о: росте или сокращении численности; изменениях в обороте, затратах, рентабельности; уровне капиталовложений; изменениях в финансовой системе.

Необходимо глубоко вникнуть в финансовые отчеты организации: балансовый отчет; отчет о движении денежных средств; информацию о добавленной стоимости; отчет совета директоров; отчет о прибылях и убытках; балансовый отчет; отчет об источниках и расходовании средств.

Необходимо изучить торговую статистику за несколько лет, включая объем продаж в расчете на одного наемного работника и отношение объема продаж к используемому капиталу.

Необходимо также выяснить: сколько работник вкладывает в организацию; сколько получает от нее; увеличилась или уменьшилась за последние годы доля добавленной стоимости, выделяемая работникам.

Полезно определить производительность труда организации по формуле: отношение индекса добавленной стоимости к индексу численности работников.

Необходимо использовать известные правила ведения переговоров при заключении коллективного договора. Переговоры - это диалог, в котором стороны излагают свои цели. Обычно используют следующие правила: а) изучают ситуацию и позицию противоположной стороны; б) избегают спора ради спора; в) предлагают конструктивные варианты; г) предлагают конструктивные выходы из сложных ситуаций.

Идеальный участник переговоров обладает следующими качествами: а) умеет сказать решительное нет; б) способен внушать доверие; в) умеет быть терпеливым слушателем; г) умеет соглашаться, когда позиция противника более сильная; д) имеет чувство юмора; е) умеет логически мыслить; ж) обладает способностями к общению; з) умеет убеждать.

При переговорах используют следующие стили ведения переговоров: а) соревновательный - сильный напор, низкая готовность к сотрудничеству; б) уклончивый - слабое давление, слабое сотрудничество; в) примирительный - слабое давление, высокая степень сотрудничества; г) компромиссный - средняя степень давления, средний уровень готовности к сотрудничеству; д) ориентированный на сотрудничество - высокая степень давления, высокая готовность к сотрудничеству*(15).

4. Начало регулирования международными нормами трудовых и связанных с ними отношений коллективного характера относится к 50-м гг. XX в., когда были приняты Рекомендация N 91 МОТ "О коллективных договорах" (1951 г.), Рекомендация N 92 МОТ "О добровольном примирении и арбитраже" (1951 г.). В них, в частности, впервые дается определение коллективного договора, под которым подразумевается "всякое письменное соглашение относительно условий труда и найма, заключаемое, с одной стороны, между работодателем, группой работодателей или одной или несколькими организациями работодателей и, с другой стороны, одной или несколькими организациями

представителей работников или, при отсутствии таких организаций, - представителями самих работников, надлежащим образом избранными и уполномоченными".

Порядок ведения коллективных переговоров устанавливается либо законодательством страны, либо соглашением между участвующими сторонами. Рекомендация N 91 определяет место коллективного договора в регулировании трудовых и иных связанных с ними отношений. Принимаемые на основе законодательства коллективные договоры составляют в свою очередь нормативную базу для трудовых договоров. Если последние противоречат коллективному договору, они должны считаться недействительными и автоматически заменяться соответствующими положениями коллективного договора. По смыслу § 5 Рекомендации N 91 действие коллективного договора распространяется на всех работодателей и работников, входящих по производственному и территориальному признакам в сферу действия договора.

Контроль за соблюдением коллективного договора должен, согласно п. 7 Рекомендации N 91, производиться участвующими в нем организациями работодателей и работников или органами трудовых инспекций или же специально создаваемыми для этой цели органами.

Статья 37. Порядок ведения коллективных переговоров

1. Коллективные переговоры ведутся по регулированию социально-трудовых отношений*(16).

Стороны свободны в выборе вопросов переговоров. Рамками для них являются социально-трудовые отношения.

2. Рекомендация N 129 МОТ "О связях между администрацией и работниками на предприятии" (1967 г.) предлагает работодателям и работникам признать важность атмосферы взаимопонимания и доверия на предприятии, которая благотворна как для эффективной деятельности предприятия, так и для чаяний работников. Создание такой атмосферы должно облегчаться путем быстрого распространения и обмена возможно более полной и объективной информацией о различных аспектах жизни предприятия и социальных условий работников. В целях создания такой атмосферы администрация должна после консультаций с представителями работников принять соответствующие меры для применения эффективной политики связей с работниками и их представителями.

Эффективная политика связей должна обеспечивать такое положение, чтобы до принятия администрацией решения по важным вопросам об этом давалась информация и между заинтересованными сторонами происходили консультации, поскольку передача такой информации не причиняет ущерба ни одной из сторон.

Методы связей не должны подрывать свободу объединения; наносить ущерб свободно избранным представителям работников или их организациям или ограничивать функции органов, представляющих работников в соответствии с национальным законодательством.

Организации работодателей и работников должны проводить взаимные консультации и обмен мнениями в целях рассмотрения мер, которые следует принять для поощрения и обеспечения политики связей и ее эффективного применения.

Любая политика связей должна быть приспособлена к характеру данного предприятия с учетом его размера, состава и интересов рабочей силы.

В организации должна обеспечиваться подлинная и регулярная двусторонняя связь:

а) между представителями администрации (глава предприятия, начальник цеха, мастер и т.д.) и работниками;

б) между главой предприятия, начальником отдела кадров или любым другим представителем высшего руководящего состава и представителями профсоюзов или другими лицами, на которых в соответствии с законодательством или практикой страны или коллективными договорами возложена задача представлять интересы работников на предприятии.

В случаях когда администрация желает передать информацию через представителей работников, последним, если они согласны это делать, должны предоставляться средства быстрого и полного сообщения такой информации заинтересованным работникам.

Средствами связи, в частности, могут быть:

а) совещания для обмена мнениями и информацией;

б) сообщения, предназначенные для определенных групп работников (например бюллетени мастеров и справочники по вопросам политики в области кадров);

в) массовые средства, например, журналы и газеты предприятия, циркуляры и информационные, ознакомительные листки, доски объявлений, годовые или финансовые отчеты, представляемые в понятной для всех работников форме, письма, посылаемые трудящимся, выставки, посещения предприятия, фильмы, диапозитивы, радио и телевидение;

г) формулирование мнения по вопросам, касающимся деятельности предприятия. Характер информации, подлежащей передаче, и ее форма должны определяться таким образом, чтобы содействовать достижению взаимопонимания сторон относительно проблем, порождаемых сложной деятельностью предприятия.

Предоставляемая администрацией информация должна в зависимости от своего характера быть

адресована либо представителям работников, либо работникам и 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.

Администрация должна предоставлять информацию относительно:

- а) общих условий занятости, включая условия найма, перевода и увольнения;
- б) описания обязанностей, подлежащих исполнению на различных работах, и места конкретной работы в структуре предприятия;
- в) возможности профессионального обучения и перспективы продвижения по службе на предприятии;
- г) общих условий труда;
- д) правил техники безопасности и гигиены труда и инструкции по предупреждению несчастных случаев и профессиональных заболеваний;
- е) процедур, установленных для рассмотрения жалоб, а также правил и практики, регулирующих их применение, и условий, дающих право прибегнуть к ним;
- ж) социально-бытового обслуживания персонала (медицинское обслуживание, здравоохранение, столовые, жилищные условия, условия отдыха, условия для хранения сбережений и банковское обслуживание и т.д.);
- з) систем социального обеспечения или социальной помощи, существующих на предприятии;
- и) положения национальных систем социального обеспечения, распространяющегося на работников в силу того, что они работают на предприятии;
- к) общего положения предприятия и перспектив или планов его дальнейшего развития;
- л) разъяснения решений, которые могут прямо или косвенно повлиять на положение работников на предприятии;
- м) методов консультаций, дискуссий и сотрудничества между администрацией и ее представителями, с одной стороны, и работниками и их представителями - с другой.

3. Принципы МОТ, которыми стороны трудовых отношений руководствуются при коллективных переговорах:

право на коллективные переговоры - основополагающее право в сфере труда;

коллективные переговоры являются, с одной стороны, правом работодателей и их организаций, а с другой - правом организаций трудящихся (низовые профсоюзы, федерации и конфедерации). Только при отсутствии профсоюзов представители заинтересованных трудящихся могут заключать коллективные договоры;

право на коллективные переговоры должно признаваться повсюду - в частном и государственном секторах, и только вооруженные силы, полиция и работники государственной службы, занятые в органах государственного управления, могут быть исключены из этого списка (Конвенция N 98 МОТ "О применении принципов права на организацию и на ведение коллективных переговоров" (1949 г.);

цель коллективных переговоров - регулирование в широком смысле условий занятости и отношений между сторонами;

коллективные договоры должны иметь обязательный характер. Должна существовать возможность определять условия занятости, которые являются более благоприятными, нежели те, которые установлены законом; предпочтение не должно отдаваться индивидуальным контрактам перед коллективными договорами, за исключением тех случаев, когда в индивидуальных контрактах содержатся более благоприятные условия;

организации трудящихся независимы и неподконтрольны работодателям и организациям работодателей и коллективные переговоры проходят без неоправданного вмешательства властей;

профсоюз, который представляет большинство или значительную часть трудящихся предприятия, ведущего переговоры, может обладать предпочтительными или исключительными правами на ведение переговоров. Однако в случае, когда ни один профсоюз не отвечает этим условиям или такие исключительные права не признаются, организации трудящихся должны иметь возможность заключать коллективный договор от имени своих членов;

под принципом добросовестного ведения коллективных переговоров подразумевается признание представительных организаций, которые стремятся достичь соглашения, ведут искренние и конструктивные переговоры, избегают неоправданных отсрочек в переговорах и взаимно признают принятые обязательства, в полной мере учитывают результаты переговоров;

поскольку добровольная природа коллективных переговоров является основополагающим элементом принципа свободы объединения, процесс коллективных переговоров не может быть навязан, а процедуры поддержки переговорного процесса должны в принципе учитывать его добровольный характер;

уровень переговоров не должен навязываться в одностороннем порядке законом или властями, и проведение переговоров должно быть возможным на любом уровне;

допускается использование в коллективных переговорах процедур примирения и посредничества в соответствии с законом при условии установления разумных временных ограничений. Однако

навязывание принудительного арбитража в случае, когда стороны не приходят к согласию, обычно противоречит принципу добровольных коллективных переговоров и допускается только: 1) в жизненно важных службах (где приостановка деятельности создает угрозу жизни, личной безопасности или здоровью всего населения или его части); 2) в отношении государственных служащих, которые заняты в органах государственного управления; 3) там, где после долгих и безрезультатных переговоров становится ясно, что выход из тупика не будет найден без инициативы властей; 4) в случае острого национального кризиса. Арбитраж, который признается обеими сторонами (добровольный арбитраж), всегда легитимен;

вмешательство, осуществляемое законодательными или исполнительными органами власти, результат которого - отмена или изменение содержания свободно заключенных коллективных соглашений, в том числе положений о заработной плате, противоречит принципу добровольных коллективных переговоров. Такое вмешательство включает: приостановку действия и отмену коллективных соглашений по распоряжению властей без согласия сторон; приостановление действия соглашений, по которым уже достигнута договоренность; требование провести повторные переговоры по свободно заключенным коллективным соглашениям; аннулирование коллективных соглашений и принудительное проведение повторных переговоров по действующим соглашениям. Другие виды вмешательства, например обязательное продление действия коллективных соглашений в соответствии с законом, допускаются только в экстренных случаях и на короткое время;

ограничения по содержанию будущих коллективных соглашений, в особенности в отношении заработной платы, навязываемые властями как часть программы экономической стабилизации или структурной перестройки по причинам экономического характера, допускаются только тогда, когда им предшествуют консультации с организациями трудящихся и работодателей и когда соблюдаются следующие условия: ограничения применяются в качестве исключительных мер и только в необходимой степени, действуют в течение разумного периода времени и сопровождаются адекватными гарантиями с целью реально защитить уровень жизни соответствующих групп трудящихся и в особенности тех, кто вероятнее всего пострадает от этого в наибольшей степени*(17).

4. Перечень сведений, составляющих государственную тайну, установлен в ст. 5 Закона РФ от 21 июля 1993 г. N 5485-1 "О государственной тайне".

В соответствии со ст. 139 ГК РФ информация составляет служебную или коммерческую тайну в случае, когда информация имеет действительную или потенциальную коммерческую ценность в силу неизвестности ее третьим лицам, к ней нет свободного доступа на законном основании и обладатель информации принимает меры к охране ее конфиденциальности. Сведения, которые не могут составлять служебную или коммерческую тайну, определяются законом и иными правовыми актами. См. также Федеральный закон от 20 февраля 1995 г. N 24-ФЗ "Об информации, информатизации и защите информации".

Перечень сведений конфиденциального характера утвержден Указом Президента РФ от 6 марта 1997 г. N 188. О сведениях, которые не составляют коммерческую тайну, сказано в постановлении Правительства РСФСР от 5 декабря 1991 г. N 35. Об охране конфиденциальности информации см. Федеральный закон от 29 июля 2004 г. N 98-ФЗ.

Статья 38. Урегулирование разногласий

1. Урегулирование разногласий в ходе коллективных переговоров производится в соответствии с Федеральным законом от 23 ноября 1995 г. N 175-ФЗ "О порядке разрешения коллективных трудовых споров".

Названный Федеральный закон устанавливает правовые основы, порядок и способы разрешения коллективных трудовых споров, а также порядок реализации права на забастовку в Российской Федерации в ходе разрешения коллективного трудового спора.

Установленные рассматриваемым Федеральным законом нормы распространяются на всех работников, работодателей, а также на объединения работников и работодателей и их полномочные органы.

Разрешение коллективных трудовых споров, возникающих в связи с коллективной защитой индивидуальных трудовых прав работников, не является предметом рассматриваемого Федерального закона.

2. Федеральным законом "О порядке разрешения коллективных трудовых споров" могут быть установлены иной порядок разрешения коллективных трудовых споров и ограничения реализации права на забастовку 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.

2.1. Правом выдвижения требований обладают работники и их представители. Требования работников организации, филиала, представительства выдвигаются на собрании (конференции) работников большинством голосов. Вместе с выдвижением требований работники избирают своих полномочных представителей для участия в разрешении коллективного трудового спора.

Представители работников выдвигают требования в порядке, установленном уставом или решением собрания (конференции) работников, образовавшего представительный орган.

Работодатель обязан предоставить работникам или представителям работников необходимое помещение для собрания (конференции) по выдвигению требований и не вправе препятствовать его проведению.

При выдвигении одинаковых требований различными представителями работников они вправе сформировать единый орган для участия в разрешении данного коллективного трудового спора.

Требования излагаются в письменной форме и направляются работодателю.

Копия требований, оформленных в письменной форме, может быть направлена в Службу по урегулированию коллективных трудовых споров (далее - Служба). В этом случае Служба обязана проверить получение требований другой стороной.

Работодатель обязан принять к рассмотрению направленные ему требования работников и сообщить о своем решении представителю работников в письменной форме в течение 3 рабочих дней со дня получения требований.

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

Рассмотрение коллективного трудового спора примирительной комиссией является обязательным этапом. При недостижении согласия в примирительной комиссии стороны коллективного трудового спора переходят к рассмотрению коллективного трудового спора с участием посредника или к рассмотрению коллективного трудового спора в трудовом арбитраже.

В поддержку своих требований в ходе разрешения коллективных трудовых споров работники имеют право проводить собрания, митинги, демонстрации, пикетирование в соответствии с законодательством.

Каждая из сторон в любой момент после начала коллективного трудового спора вправе обратиться в Службу для уведомительной регистрации спора.

Ни одна из сторон коллективного трудового спора не вправе уклоняться от участия в примирительных процедурах.

Представители сторон, примирительная комиссия, посредник, трудовой арбитраж, Служба обязаны использовать все предусмотренные законодательством возможности для разрешения возникшего коллективного трудового спора.

Примирительные процедуры проводятся в сроки, предусмотренные ст. 6-8 Федерального закона "О порядке разрешения коллективных трудовых споров".

В случае необходимости сроки, предусмотренные для проведения примирительных процедур, могут быть продлены по согласованию сторон коллективного трудового спора.

2.3. Примирительная комиссия создается в срок до 3 рабочих дней с момента начала коллективного трудового спора и оформляется соответствующим приказом работодателя и решением представителя работников.

Примирительная комиссия формируется из представителей сторон на равноправной основе.

Работодатель не вправе уклоняться от создания примирительной комиссии и участия в ее работе.

Работодатель создает необходимые условия для работы примирительной комиссии.

Коллективный трудовой спор должен быть рассмотрен примирительной комиссией в срок до 5 рабочих дней с момента издания приказа о ее создании.

Решение примирительной комиссии принимается по соглашению сторон, оформляется протоколом, имеет для сторон обязательную силу и исполняется в порядке и сроки, которые установлены решением.

При недостижении согласия в примирительной комиссии стороны продолжают примирительные процедуры с участием посредника или в трудовом арбитраже.

При недостижении согласия по поводу использования примирительных процедур после рассмотрения коллективного трудового спора примирительной комиссией стороны должны приступить к созданию трудового арбитража.

2.4. По соглашению сторон для рассмотрения коллективного трудового спора может быть приглашен посредник независимо от Службы или по ее рекомендации.

Если стороны в срок до 3 рабочих дней с момента обращения в Службу не достигнут соглашения относительно кандидатуры посредника, он назначается Службой.

Порядок рассмотрения коллективного трудового спора с участием посредника определяется посредником по соглашению со сторонами коллективного трудового спора.

Посредник имеет право запрашивать и получать от работодателя необходимые документы и сведения, касающиеся коллективного трудового спора.

Рассмотрение коллективного трудового спора с участием посредника осуществляется в срок до 7 календарных дней с момента его приглашения (назначения) и завершается принятием согласованного решения в письменной форме или составлением протокола разногласий.

2.5. Трудовой арбитраж представляет собой временно действующий орган по рассмотрению коллективного трудового спора, создаваемый сторонами коллективного трудового спора и Службой в срок не позднее 3 рабочих дней с момента окончания рассмотрения коллективного трудового спора примирительной комиссией или посредником.

Трудовой арбитраж формируется по соглашению сторон в составе 3 человек из числа трудовых арбитров, рекомендованных Службой или предложенных сторонами коллективного трудового спора.

В состав трудового арбитража не могут входить представители сторон коллективного трудового спора.

Создание трудового арбитража, его состав, регламент, полномочия оформляются соответствующим решением работодателя, представителя работников и Службы.

Коллективный трудовой спор рассматривается в трудовом арбитраже с участием представителей сторон в срок до 5 рабочих дней со дня его создания.

Трудовой арбитраж рассматривает обращения сторон, получает необходимые документы и сведения, касающиеся коллективного трудового спора, информирует в случае необходимости органы государственной власти и органы местного самоуправления о возможных социальных последствиях коллективного трудового спора; разрабатывает рекомендации по существу коллективного трудового спора.

Рекомендации трудового арбитража по урегулированию коллективного трудового спора передаются сторонам в письменной форме и приобретают для сторон обязательную силу, если стороны заключили соглашение в письменной форме об их выполнении.

Члены примирительной комиссии, посредники, трудовые арбитры на время участия в разрешении коллективного трудового спора освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка на срок не более 3 месяцев в течение года.

Участвующие в разрешении коллективного трудового спора представители профсоюзов, их объединений, органов общественной самодеятельности не могут быть в период разрешения коллективного трудового спора подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу, перемещены или уволены по инициативе администрации без предварительного согласия уполномочившего их на представительство органа.

В случаях уклонения работодателя от участия в создании или работе примирительной комиссии коллективный трудовой спор передается на рассмотрение в трудовой арбитраж.

В случаях уклонения работодателя от создания трудового арбитража, рассмотрения коллективного трудового спора в трудовом арбитраже, а также выполнения его рекомендаций (если достигнуто соглашение об их обязательности) работники могут приступить к проведению забастовки.

Служба - государственный орган, содействующий разрешению коллективных трудовых споров путем организации примирительных процедур и участия в них.

Служба:

осуществляет уведомительную регистрацию коллективных трудовых споров;

проверяет в случае необходимости полномочия представителей сторон коллективного трудового спора;

формирует список посредников и трудовых арбитров;

проводит подготовку посредников и трудовых арбитров, специализирующихся в разрешении коллективных трудовых споров;

выявляет и обобщает причины и условия возникновения коллективных трудовых споров, подготавливает предложения по их устранению;

оказывает методическую помощь сторонам на всех этапах разрешения коллективных трудовых споров;

организует в установленном порядке финансирование примирительных процедур;

организует работу по урегулированию коллективных трудовых споров во взаимодействии с представителями работников и работодателей, органами государственной власти и органами местного самоуправления.

Служба действует в соответствии с Федеральным законом "О порядке разрешения коллективных трудовых споров" и Положением о службе по урегулированию коллективных трудовых споров.

Работники Службы пользуются правом беспрепятственного (при предъявлении удостоверения установленного образца) посещения организаций, филиала, представительства в целях урегулирования коллективных трудовых споров, выявления и устранения причин, порождающих эти конфликты.

Соглашение, достигнутое сторонами в ходе разрешения коллективного трудового спора, оформляется в письменной форме и имеет для сторон обязательную силу. Контроль за его исполнением осуществляется сторонами коллективного трудового спора.

2.6. 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, работники вправе использовать собрания, митинги, демонстрации, пикетирование, включая право на забастовку.

В соответствии со ст. 37 Конституции РФ признается право работников на забастовку как способ

разрешения коллективного трудового спора.

Участие в забастовке является добровольным. Никто не может быть принужден к участию или отказу от участия в забастовке.

Лица, принуждающие работников к участию или отказу от участия в забастовке, несут ответственность (дисциплинарную, административную, уголовную) в порядке, установленном законодательством.

Представители работодателя не вправе организовывать забастовку и принимать в ней участие.

Статья 39. Гарантии и компенсации лицам, участвующим в коллективных переговорах

1. В соответствии с Законом РФ "О коллективных договорах и соглашениях" лица, участвующие в коллективных переговорах, подготовке проектов коллективных договоров и соглашений, а также специалисты, приглашенные для участия в этой работе, освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка на срок не более 3 месяцев в течение года. Все затраты, связанные с участием в переговорах, компенсируются в порядке, предусмотренном законодательством о труде, коллективным договором, соглашением.

Оплата труда приглашенных по договоренности сторон экспертов и посредников производится по соглашению с ними органами исполнительной власти и местного самоуправления, работодателями, их объединениями, иными уполномоченными работодателями органами.

2. Представители профсоюзов, их объединений, органов общественной самодеятельности, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия уполномочившего их на представительство органа подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу, перемещены или уволены по инициативе администрации.

Если представитель работников, участвующий в коллективных переговорах, совершил нарушение трудовой дисциплины, то администрация обязана обратиться письменно в представительный орган с просьбой дать его согласие на применение дисциплинарного взыскания. В обращении должны быть приведены доказательства нарушения трудового законодательства.

Глава 7. Коллективные договоры и соглашения

Статья 40. Коллективный договор

1. Кроме ТК РФ правовые основы разработки, заключения и выполнения коллективных договоров и соглашений в целях содействия договорному регулированию социально-трудовых отношений и согласованию социально-экономических интересов работников и работодателей устанавливает Закон РФ "О коллективных договорах и соглашениях".

Действие Закона распространяется на всех работодателей, работников, представителей работодателей и представителей работников, а также на органы исполнительной власти и органы местного самоуправления.

Согласно ст. 2 рассматриваемого Закона коллективный договор - это правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения и заключаемый работниками организации, филиала, представительства (далее - работники организации) с работодателем.

Соглашение - правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения между работниками и работодателями и заключаемый на уровне Российской Федерации, субъекта РФ, территории, отрасли, профессии.

Представители работников - органы профессиональных союзов и их объединений, уполномоченные на представительство в соответствии с их уставами, органы общественной самодеятельности, образованные на общем собрании (конференции) работников организации и уполномоченные им. Работники, не являющиеся членами профсоюза, могут уполномочить орган профсоюза представлять их интересы в ходе коллективных переговоров, заключения, изменения, дополнения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением.

Представители работодателей - руководители организаций или другие полномочные в соответствии с уставом организации, иными правовыми актами лица, полномочные органы объединений работодателей, иные уполномоченные работодателями органы.

Статья 3 Закона устанавливает соотношение законодательства и коллективного договора, соглашения, трудового договора (контракта).

Условия коллективных договоров и соглашений, заключенных в соответствии с законодательством, являются обязательными для работодателей, на которые они распространяются.

Условия коллективных договоров или соглашений, ухудшающие по сравнению с законодательством положение работников, недействительны.

Запрещается включать в трудовые договоры (контракты) условия, ухудшающие положение работников по сравнению с законодательством, коллективными договорами и соглашениями.

К основным принципам заключения коллективных договоров и соглашений, установленным в ст. 4 рассматриваемого Закона, относятся:

соблюдение норм законодательства;
полномочность представителей сторон;
равноправие сторон;

свобода выбора и обсуждения вопросов, составляющих содержание коллективных договоров, соглашений;

добровольность принятия обязательств;
реальность обеспечения принимаемых обязательств;
систематичность контроля и неотвратимость ответственности.

2. В соответствии со ст. 10 указанного Закона РФ решение о необходимости заключения коллективного договора с работодателем вправе принимать представители работников или общее собрание (конференция) работников организации.

3. В соответствии со ст. 11 рассматриваемого Закона РФ сторонами коллективного договора являются работники организации в лице их представителей и работодатель, в необходимых случаях представляемый руководителем организации или другим полномочным в соответствии с уставом организации, иным правовым актом лицом.

4. Запрещается всякое вмешательство, способное ограничить законные права работников и их представителей или воспрепятствовать их осуществлению, со стороны органов исполнительной власти и органов местного самоуправления, политических партий и иных общественных объединений, работодателей при заключении, пересмотре и выполнении коллективных договоров и соглашений.

Не допускается ведение переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений от имени работников организациями или органами, созданными или финансируемыми работодателями, органами исполнительной власти и органами местного самоуправления, политическими партиями, за исключением случаев финансирования, предусмотренных законодательством.

Не допускаются ведение переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений от имени работников лицами, представляющими работодателей.

5. При ликвидации организации претензии работников по коллективному договору удовлетворяются из имущества ликвидируемой организации в соответствии с действующим гражданским законодательством. Размер средств, направляемых на удовлетворение претензий работников, определяется и распределяется по подразделениям и среди работников ликвидационной комиссией по согласованию с представителем работников, подписавшим коллективный договор с приложениями.

Статья 41. Содержание и структура коллективного договора

1. Исходя из содержания комментируемой статьи работодателям, работникам и профсоюзным комитетам можно предложить следующую структуру коллективного договора.

Раздел 1 - формы, системы и размеры оплаты труда.

Раздел 2 - минимальная оплата труда.

Раздел 3 - выплата пособий, компенсаций.

Раздел 4 - механизм регулирования оплаты труда с учетом роста цен, уровня инфляции.

Раздел 5 - занятость, переобучение, условия высвобождения работников.

Раздел 6 - рабочее время и время отдыха.

Раздел 7 - вопросы предоставления и продолжительности отпусков.

Раздел 8 - улучшение условий и охраны труда работников.

Раздел 9 - улучшение условий и охраны молодежи.

Раздел 10 - соблюдение интересов работников при приватизации организации, ведомственного жилья.

Раздел 11 - экологическая безопасность работников на производстве.

Раздел 12 - гарантии и льготы работникам, совмещающим работу с обучением.

Раздел 13 - оздоровление и отдых работников и членов их семей.

Раздел 14 - контроль за выполнением коллективного договора.

Раздел 15 - порядок внесения в коллективный договор изменений и дополнений.

Раздел 16 - ответственность сторон коллективного договора.

Раздел 17 - охрана здоровья работников на производстве.

Раздел 18 - обеспечение нормальных условий деятельности представителей работников.

Раздел 19 - отказ от забастовок при выполнении соответствующих условий коллективного договора.

Раздел 20 - улучшение условий и охраны труда женщин.

Раздел 21 - механизм регулирования оплаты труда с учетом выполнения показателей, определенных коллективным договором.

Раздел 22 - льготы и преимущества, условия труда для работников более благоприятные по

сравнению с установленными законодательством.

Раздел 23 - медицинское обслуживание работников.

Раздел 24 - социально-бытовое обслуживание работников.

Раздел 25 - улучшение жилищных условий.

Раздел 26 - льготы неработающим пенсионерам.

Раздел 27 - создание условий для развития культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы.

Раздел 28 - борьба с бедностью в организации.

Раздел 29 - заключительные положения.

К коллективному договору добавляются приложения:

Приложение 1. Соглашение по охране труда.

Приложение 2. Перечень профессий работников, имеющих право на сокращенный рабочий день.

Приложение 3. Перечень профессий рабочих, которым установлена доплата на работах с тяжелыми и вредными условиями труда.

Приложение 4. Программа природоохранных мероприятий.

Перечень профессий и должностей работников, которым обеспечивается лечебно-профилактическое питание.

Приложение 5. Перечень работников, обеспечиваемых спецодеждой.

Приложение 6. Перечень работников, которые обеспечиваются чаем.

Приложение 7. Положение о порядке предоставления работникам займов на покупку жилья.

Приложение 8. Положение о поощрении работников при прекращении трудовой деятельности в связи с выходом на пенсию.

Приложение 9. Перечень работников, которым устанавливается режим ненормированного рабочего дня.

Приложение 10. Положение о поощрении работников в честь юбилейных дат.

Приложение 11. Положение о порядке выделения беспроцентных займов молодым семьям на хозяйственное обзаведение.

Приложение 12. Положение о выплате единовременного пособия на хозяйственное обзаведение гражданам, уволенным в запас из Вооруженных Сил РФ.

Приложение 13. Положение о порядке расчетов ежемесячной выплаты неработающим пенсионерам.

Приложение 14. Правила внутреннего трудового распорядка.

2. Требования к содержанию и структуре коллективного договора содержатся и в ст. 13 Закона РФ "О коллективных договорах и соглашениях".

Содержание и структура коллективного договора определяются сторонами.

В коллективный договор могут включаться взаимные обязательства работодателя и работников по следующим вопросам:

1) форма, система и размер оплаты труда, денежные вознаграждения, пособия, компенсации, доплаты;

2) механизм регулирования оплаты труда исходя из роста цен, уровня инфляции, выполнения показателей, определенных коллективным договором;

3) занятость, переобучение, условия высвобождения работников;

4) продолжительность рабочего времени и времени отдыха, отпусков;

5) улучшение условий и охраны труда работников, в том числе женщин и молодежи (подростков)***(18)**;

6) добровольное и обязательное медицинское и социальное страхование;

7) соблюдение интересов работников при приватизации предприятия, ведомственного жилья;

8) экологическая безопасность и охрана здоровья работников на производстве;

9) льготы для работников, совмещающих работу с обучением;

10) контроль за выполнением коллективного договора, порядок внесения в него изменений и дополнений, ответственность сторон, социальное партнерство, обеспечение нормальных условий функционирования представителей работников;

11) отказ от забастовок по условиям, включенным в данный коллективный договор, при своевременном и полном их выполнении.

В коллективном договоре с учетом экономических возможностей организации могут содержаться и другие, в том числе и более льготные трудовые и социально-экономические условия по сравнению с нормами и положениями, установленными законодательством и соглашениями (дополнительные отпуска, надбавки к пенсиям, досрочный уход на пенсию, компенсация транспортных и командировочных расходов, бесплатное или частично оплачиваемое питание работников на производстве и их детей в школах и дошкольных учреждениях, иные дополнительные льготы и компенсации).

В коллективный договор включаются нормативные положения, если в действующих законодательных актах содержится прямое предписание об обязательном закреплении этих положений в коллективном договоре.

3. Рекомендации по примерному содержанию раздела обязательств работодателя и работника по условиям и охране труда в трудовом договоре*(19) разработаны в целях более полного учета требований Основ законодательства Российской Федерации об охране труда, касающихся обязанностей работодателя и работника по обеспечению охраны труда в организации и созданию здоровых и безопасных условий труда на производстве.

По усмотрению работодателя и работника в раздел трудового договора (контракта) по условиям и охране труда могут включаться дополнительные пункты, расширяющие их взаимные обязательства в этой области, не противоречащие требованиям действующих законодательных и нормативных правовых актов по охране труда.

4. Рекомендации по примерному содержанию раздела "Условия и охрана труда" в коллективном договоре организации разработаны в целях более полного учета требований Основ законодательства Российской Федерации об охране труда, касающихся обязанностей работодателя перед трудовым коллективом по обеспечению охраны труда в организации и созданию здоровых и безопасных условий труда на производстве (приложение 2 к письму Департамента охраны труда Минтруда России от 23 января 1996 г. N 38-11).

По усмотрению работодателя и трудового коллектива раздел "Условия и охрана труда" может включать дополнительные пункты, расширяющие обязательства работодателя в области охраны труда, не противоречащие требованиям действующих законодательных и нормативных правовых актов по охране труда".

5. Минтрудом России 6 ноября 2003 г. разработан макет коллективного договора, носящий рекомендательный характер для сторон, участвующих в разработке и заключении коллективного договора.

Статья 42. Порядок разработки проекта коллективного договора и его заключения

1. В соответствии со ст. 6 Закона РФ от 11 марта 1992 г. N 2490-I "О коллективных договорах и соглашениях" инициатором коллективных переговоров по разработке, заключению и изменению коллективного договора, соглашения вправе выступить любая из сторон (см. ст. 36 ТК РФ и [комментарий](#) к ней).

Порядок ведения переговоров (см. ст. 36 ТК РФ и [комментарий](#) к ней).

Урегулирование разногласий в ходе коллективных переговоров производится в соответствии с Федеральным законом "О порядке разрешения коллективных трудовых споров".

Лица, участвующие в коллективных переговорах, подготовке проектов коллективных договоров и соглашений, а также специалисты, приглашенные для участия в этой работе, освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка на срок не более 3 месяцев в течение года. Все затраты, связанные с участием в переговорах, компенсируются в порядке, предусмотренном законодательством о труде, коллективным договором, соглашением.

Оплата труда приглашенных по договоренности сторон экспертов и посредников производится по соглашению с ними органами исполнительной власти и местного самоуправления, работодателями, их объединениями, иными уполномоченными работодателями органами.

Представители профсоюзов, их объединений, органов общественной самодеятельности, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия уполномочившего их на представительство органа подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу, перемещены или уволены по инициативе администрации.

Порядок, сроки разработки проекта и заключения коллективного договора, состав комиссии, предусмотренной ст. 7 Закона "О порядке разрешения коллективных трудовых споров", место проведения и повестка дня переговоров определяются сторонами и оформляются приказом по организации и решением представителей работников.

Дата издания согласованного с соответствующим представителем работников приказа о формировании комиссии, предусмотренной ст. 7 рассматриваемого Закона, является моментом начала коллективных переговоров.

Если со стороны работников выступают одновременно несколько представителей, ими в течение 5 календарных дней формируется единый представительный орган для ведения переговоров, разработки единого проекта и заключения единого коллективного договора.

Единый проект коллективного договора подлежит обязательному обсуждению работниками в подразделениях предприятия и дорабатывается с учетом поступивших замечаний, предложений, дополнений. Доработанный единый проект утверждается общим собранием (конференцией) работников организации и подписывается со стороны работников всеми участниками единого представительного органа.

При недостижении согласия в едином представительном органе или в случае, когда такой орган не создан, общее собрание (конференция) работников организации может принять наиболее приемлемый проект коллективного договора и поручить представителю работников, разработавшему этот проект, на его основе провести переговоры и заключить после утверждения общим собранием

(конференцией) коллективный договор от имени работников организации.

Если единый представительный орган не создан, представители работников вправе самостоятельно вести переговоры и заключать коллективный договор от имени представляемых работников или предлагать принять приложение к единому коллективному договору, защищающее специфические интересы представляемых работников по профессиональному признаку. Приложение - неотъемлемая часть коллективного договора и имеет равную с ним юридическую силу.

Работодатель обязан обеспечить представителям работников возможность доведения разработанных ими проектов коллективного договора до каждого работника, предоставлять имеющиеся у него средства внутренней связи и информации, множительную и иную оргтехнику, помещения для проведения в нерабочее время собраний, консультаций, места для размещения стенов.

Подписанный сторонами коллективный договор с приложениями в 7-дневный срок направляется работодателем в соответствующий орган по труду по месту нахождения организации для уведомительной регистрации.

2. Перед тем как сесть за стол переговоров, представителям наемных работников необходимо получить информацию об организации, используя для этого свое право (см. ст. 36 ТК РФ и [комментарий](#) к ней).

Статья 43. Действие коллективного договора

1. Согласно ст. 14 Закона РФ "О коллективных договорах и соглашениях" коллективный договор заключается на срок от 1 года до 3 лет.

Коллективный договор вступает в силу с момента подписания его сторонами либо со дня, установленного в коллективном договоре, и действует в течение всего срока.

По истечении установленного срока коллективный договор действует до тех пор, пока стороны не заключат новый или не изменят, дополняют действующий.

Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения состава, структуры, наименования органа управления организацией, расторжения трудового договора (контракта) с руководителем организации.

При реорганизации организации коллективный договор сохраняет свое действие на период реорганизации, затем может быть пересмотрен по инициативе одной из сторон.

2. При смене собственника имущества организации действие коллективного договора сохраняется в течение 3 месяцев. В этот период стороны вправе начать переговоры о заключении нового коллективного договора или сохранении, изменении и дополнении действующего.

В ходе пересмотра коллективного договора должен быть решен вопрос о возможности сохранения льгот для работников и выполнения других условий, предусмотренных прежним коллективным договором.

При ликвидации организации в порядке и на условиях, установленных законодательством, коллективный договор действует в течение всего срока проведения ликвидации.

3. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора несколько раз, например 3 раза, но на общий срок не более 3 лет.

Статья 44. Изменение и дополнение коллективного договора

1. Согласно ст. 15 Закона РФ "О коллективных договорах и соглашениях" изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию сторон в порядке, определенном в коллективном договоре, а если он не определен, то в порядке, установленном рассматриваемым Законом для его заключения.

2. После вступления ТК РФ в силу появились новые возможности по развитию коллективно-договорного регулирования трудовых отношений в организациях.

Целесообразно, опираясь на ТК РФ и исходя из новых подходов к содержанию коллективного договора, дополнить его новыми разделами, например такими, как минимальная заработная плата, борьба с бедностью и др. Необходимо учитывать, что коллективно-договорное регулирование имеет тенденцию к увеличению количества регулируемых вопросов. В то же время новый ТК РФ позволяет внести существенные изменения в уже существующие разделы коллективного договора.

Статья 45. Соглашение. Виды соглашений

1. Генеральное соглашение между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2005-2007 годы (г. Москва, 29 декабря 2004 г. (далее - Соглашение)) установило общие принципы регулирования социально-трудовых отношений на федеральном уровне в 2005-2007 гг. и совместные действия Сторон Соглашения (далее - Стороны) по их реализации.

Стороны в числе приоритетных целей Соглашения ставят проведение в предстоящий период

социально-экономической политики, обеспечивающей право работников на достойный труд, повышение качества жизни работников и их семей, резкое сокращение масштабов бедности на основе повышения эффективности отечественной экономики, увеличения валового внутреннего продукта.

Стороны намерены развивать свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, соблюдать определенные Соглашением обязательства и договоренности.

2. Стороны считают, что в предстоящий период экономическая политика государства должна быть ориентирована на инновационное обновление структуры российской экономики, создание условий, обеспечивающих повышение ее конкурентоспособности и динамичное развитие.

В этих целях Стороны считают необходимым:

2.1. Провести совместную работу по разработке и реализации проектов программ социально-экономического развития отраслей отечественной экономики, направленных на повышение их конкурентоспособности, рост производства, обеспечение социальных гарантий работникам.

2.2. Реализовать меры, обеспечивающие улучшение инвестиционного климата, в том числе за счет:

проведения кредитно-финансовой политики, направленной на повышение стабильности банковской системы, расширение возможностей использования сбережений и пенсионных накоплений граждан на цели инвестиций;

совершенствования системы и механизмов стимулирования организаций, осуществляющих капитальные вложения в модернизацию и развитие производства;

совершенствования института защиты прав интеллектуальной собственности, развития системы стимулов для венчурного инвестирования.

2.3. Обеспечить содействие техническому перевооружению организаций за счет снижения (отмены) ввозных таможенных пошлин на не производимое в России оборудование.

2.4. Осуществить в 2005 г. подготовку нормативных правовых актов, направленных на:

рациональное использование и охрану природных ресурсов, оптимизацию платежей за природные ресурсы с целью увеличения доходной части бюджетов всех уровней для решения социально-экономических задач развития Российской Федерации;

ужесточение мер по предотвращению расхищения и бесконтрольной торговли природными ресурсами, в том числе лесосырьевыми, рыбными и др.

2.5. В области бюджетной политики Стороны исходят из необходимости формирования эффективной бюджетной системы, ее ориентации на стимулирование экономического роста и снижение социального неравенства, повышение эффективности расходования бюджетных средств в рамках четко определенных приоритетов.

Стороны принимают на себя обязательства проводить консультации в Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (далее - Российская трехсторонняя комиссия) по основным социальным параметрам прогноза социально-экономического развития и проекта федерального закона о федеральном бюджете на очередной год (в соответствии с согласованным Сторонами перечнем социально-экономических показателей согласно приложениям N 1 и 2) до рассмотрения их в Правительстве РФ.

Разработать и реализовать меры, направленные на обеспечение своевременного бюджетного финансирования выполнения работ (услуг) по государственному оборонному заказу, недопущение задолженности по выплате заработной платы в организациях, выполняющих работы (услуги) по государственному оборонному заказу.

Рассмотреть вопрос о порядке финансирования из федерального бюджета расходов на отчисления на основании коллективных договоров денежных средств на культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу для федеральных государственных учреждений, не имеющих средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

Провести мониторинг соблюдения норм трудового законодательства организациями, выполняющими работы (услуги) по реализации федеральных целевых программ.

2.6. В области тарифной политики Стороны исходят из необходимости соблюдения баланса, обеспечивающего как эффективное функционирование субъектов естественных монополий, так и стимулирование снижения энерго- и ресурсоемкости экономики, поддержание конкурентоспособности продукции отечественных товаропроизводителей на внутреннем и внешнем рынках, минимизацию негативного влияния изменения цен (тарифов) на продукцию (услуги) естественных монополий на инфляционные процессы и уровень жизни населения.

Стороны считают необходимым:

обеспечить информирование социальных партнеров и проведение консультаций в Российской трехсторонней комиссии по вопросам формирования прогнозных тарифов на топливно-энергетические ресурсы и услуги транспорта;

предусматривать установление предельных уровней изменения цен (тарифов) на продукцию (услуги) естественных монополий синхронно с подготовкой проекта федерального бюджета на очередной год, с определением мер по адресной социальной поддержке низкодоходных групп

населения;

рассматривать в Российской трехсторонней комиссии социальные последствия, связанные с проведением реформ в сфере естественных монополий.

2.7. Определять и реализовывать меры, обеспечивающие повышение гарантий прав собственности, устранение избыточного влияния государства на механизмы формирования отношений, складывающихся внутри рынка, в том числе по:

дальнейшему развитию законодательства о саморегулируемых организациях, техническом регулировании;

введению административных регламентов, обеспечивающих создание прозрачной системы регулирования процедур предоставления государством услуг организациям и физическим лицам;

проведению анализа влияния принятых решений по снижению административных барьеров в экономике с учетом упразднения избыточных и дублирующих функций государственного регулирования.

2.8. Создавать условия для развития малого предпринимательства, ремесленничества, крестьянских (фермерских) хозяйств, включая совершенствование законодательства в области малого предпринимательства, создание комплексной системы его поддержки, введение упрощенных форм отчетности.

2.9. Способствовать расширению возможностей органов местного самоуправления в области развития сети муниципальных организаций, связанных с оказанием услуг и производством товаров для населения.

2.10. Реализовать в предстоящий период меры, направленные на: дальнейшее разделение социальной ответственности государства, работодателей

и работников, передачу в ходе административной реформы ряда государственных функций саморегулируемым организациям, объединениям работодателей и объединениям профсоюзов;

изучение и внедрение в практику организаций социальной отчетности;

развитие конструктивных отношений организаций и объединений работодателей с органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, органами местного самоуправления по вопросам социального развития, совместной разработки и реализации социальных программ.

2.11. Стороны считают, что реформирование налоговой системы не должно приводить к ухудшению материального положения и качества жизни населения.

В предстоящий период Стороны реализуют меры по:

повышению стабильности законодательства в сфере налоговой политики на среднесрочный период;

направленности налоговой системы на стимулирование роста конкурентоспособности, создание благоприятных условий для инвестирования и развития бизнеса;

упрощению налоговой системы и общему снижению объемов налогов на предпринимательство, в том числе по снижению ставки и усовершенствованию порядка начисления и уплаты налога на добавленную стоимость, обеспечению своевременности возмещения этого налога по экспортным операциям и применению налогового вычета по данному налогу при осуществлении капитальных затрат в том налоговом периоде, в котором данные затраты были произведены.

2.12. Предварительно рассматривать в Российской трехсторонней комиссии подготавливаемые Правительством РФ налоговые законопроекты, затрагивающие интересы работников и работодателей в сфере социально-трудовых отношений, с целью проведения экспертизы возможных социальных последствий их принятия.

2.13. Рекомендовать при заключении отраслевых тарифных соглашений и коллективных договоров использовать дополнительные доходы организаций, образующиеся в результате снижения ставок единого социального налога, на повышение заработной платы работников и погашение имеющейся задолженности по выплате заработной платы.

2.14. По вопросу вступления России во Всемирную торговую организацию (далее - ВТО) исходить из необходимости обеспечения максимально выгодной для страны интеграции в мировое экономическое пространство и недопущения негативных экономических и социальных последствий членства России в ВТО.

В этих целях Стороны считают необходимым:

при проведении переговоров по присоединению России к ВТО исходить из необходимости защиты интересов товаропроизводителей и поставщиков услуг Российской Федерации, решения общенациональной задачи повышения конкурентоспособности российской экономики и ее отраслей;

регулярно рассматривать в Российской трехсторонней комиссии информацию Правительства РФ о ходе переговоров и об условиях присоединения России к ВТО;

принимать меры, направленные на защиту внутреннего рынка от недобросовестной конкуренции.

2.15. Провести мониторинг выявления неэффективных (убыточных) организаций, имеющих общегосударственную значимость, с целью их возможной реструктуризации и разработки программ социальной поддержки работников.

3. Заработная плата, доходы и уровень жизни населения. Стороны считают необходимым в предстоящий период разработать и реализовать комплекс мер, обеспечивающих повышение уровня

реальной заработной платы работников в соответствии с количеством и качеством труда, ежегодное увеличение доли фонда оплаты труда в валовом внутреннем продукте, уменьшение масштабов бедности.

В этих целях Стороны обязуются:

3.1. Рекомендовать при заключении отраслевых и региональных соглашений устанавливать минимальные тарифные ставки (оклады) в организациях внебюджетного сектора экономики на уровне не ниже прожиточного минимума трудоспособного населения соответствующего субъекта Российской Федерации.

3.2. Рассмотреть целесообразность перехода на определение минимальной заработной платы в соответствии с принципами Европейской социальной хартии.

3.3. При определении минимальной тарифной ставки (оклада) работников организаций ориентироваться на оптимальный для современного состояния экономики удельный вес тарифа в заработной плате не менее 50%.

3.4. Российская трехсторонняя комиссия ежегодно, до внесения в Государственную Думу Федерального Собрания Российской Федерации проекта федерального закона о федеральном бюджете на очередной год, разрабатывает Единые рекомендации по системе оплаты труда работников организаций бюджетной сферы.

3.5. В I квартале 2005 г. определить меры, в том числе связанные с принятием законодательных и иных нормативных правовых актов, направленных на обеспечение прав работников на своевременную и в полном объеме оплату труда.

3.6. Разработать предложения по совершенствованию механизма реализации положений Трудового кодекса Российской Федерации об основных государственных гарантиях по оплате труда работников и обеспечении повышения уровня реального содержания заработной платы.

3.7. Определить порядок актуализации потребительской корзины.

3.8. Подготовить в 2005 г. и внести предложения по законодательному обеспечению равных условий для выполнения работодателем обязанностей перед работниками по выплате заработной платы и перед государством по платежам в бюджет и государственные внебюджетные фонды в случае недостаточной платежеспособности работодателя (за исключением банкротства работодателя).

4. Развитие рынка труда и содействие занятости населения. Стороны, признавая своей целью на предстоящий период повышение эффективности рынка труда, считают необходимым объединить усилия в решении задач легализации рынка труда и трудовой миграции, предотвращения негативных последствий реструктуризации отраслей экономики, повышения качества и создания новых эффективных рабочих мест, сохранения и развития кадрового потенциала и обязуются:

4.1. Обеспечить контроль за выполнением мероприятий по реализации Концепции действий на рынке труда на 2003-2005 годы, совместно разработать и реализовать Концепцию действий на рынке труда на 2006-2007 годы в увязке со среднесрочной программой социально-экономического развития на предстоящий период.

4.2. Обеспечить бюджетное финансирование реализации мероприятий по проведению активной политики занятости населения в Российской Федерации, уделив особое внимание реструктурируемым отраслям экономики и регионам с напряженной ситуацией на рынке труда.

Осуществлять разработку и реализацию работодателями социальных планов в организациях реструктурируемых отраслей экономики с участием службы занятости.

4.3. Содействовать осуществлению мер, направленных на создание и сохранение рабочих мест в сельском хозяйстве, в том числе на развитие лизинга техники и оборудования, микрокредитования на селе, стимулирование создания сельскохозяйственных кооперативов, развитие самозанятости населения (народных промыслов и ремесел).

4.4. Предусматривать в федеральном бюджете средства, обеспечивающие своевременную и в полном объеме выплату пособий по безработице гражданам, признанным в установленном порядке безработными.

4.5. Обеспечить проведение социальной экспертизы проектов государственных, отраслевых и региональных социально-экономических программ в части их влияния на создание и сохранение рабочих мест.

4.6. Ежегодно рассматривать в Российской трехсторонней комиссии выполнение мероприятий по содействию занятости населения, осуществлению миграционной политики, проекты финансирования мероприятий по проведению активной политики в области занятости населения в Российской Федерации, регионах и отраслях экономики.

4.7. Способствовать созданию эффективных рабочих мест с достойной заработной платой и безопасными условиями труда и ежегодно проводить их мониторинг.

4.8. Не допускать снижения уровня обеспечения социально-экономических прав граждан при совершенствовании нормативно-правовой базы по проблемам занятости населения.

4.9. Подготовить и рассмотреть в 2005 г. предложения по обязательному социальному страхованию на случай потери работы.

4.10. Правительство РФ ежегодно при формировании федерального бюджета проводит в

Российской трехсторонней комиссии консультации по размерам минимальной и максимальной величин пособия по безработице.

4.11. Не допускать превышения уровня общей безработицы, рассчитанного по методологии Международной организации труда, более 7,9% в 2005 г., 7,9% в 2006 г. и 7,8% в 2007 г.

4.12. В целях обеспечения экономики квалифицированной рабочей силой и установления устойчивой связи профессионального образования с рынком труда:

подготовить в 2005 г. предложения по созданию статистической базы и методики прогнозирования потребностей в рабочих и специалистах, выпускниках образовательных учреждений профессионального образования по видам экономической деятельности и в региональном разрезе;

разрабатывать с участием объединений работодателей не реже 1 раза в 3 года прогноз потребностей в рабочей силе в разрезе региональной и профессионально-квалификационной структуры;

осуществить с учетом международных классификаторов разработку общероссийского классификатора профессий, систем профессиональных стандартов и оценки качества работников. Разработать предложения по созданию системы контроля качества образования, направленной на проведение структурной перестройки профессионального образования всех уровней с учетом потребностей экономики и ее отраслей.

4.13. Осуществить меры, в том числе связанные с внесением изменений в действующее законодательство, обеспечивающие:

участие объединений работодателей в организации профессиональной подготовки кадров;

экономическое стимулирование участия работодателей в развитии учебно-материальной базы учреждений профессионального образования, в организации внутривидового профессионального обучения, в том числе опережающего обучения работников, подлежащих высвобождению в ходе реструктуризации производства, включающего базовое, послевузовское и дополнительное образование.

4.14. Создать систему профессиональной ориентации обучающихся в образовательных учреждениях общего образования с целью повышения их мотивации к трудовой деятельности по профессиям и специальностям, востребованным на рынке труда.

4.15. Разработать мероприятия по содействию трудоустройству выпускников учреждений профессионального образования и их закреплению на рабочих местах.

4.16. Содействовать совершенствованию механизма временной занятости подростков и молодежи, в том числе в структурах малого и среднего бизнеса.

4.17. Разработать в 2005 г. и внести на рассмотрение Правительства РФ предложения по созданию системы регулирования трудовой миграции, направленной на повышение возможности трудоустройства населения, повышение его информированности о состоянии рынка труда, формирование в этих целях общероссийского банка данных о свободных рабочих местах и вакантных должностях.

4.18. Разработать и осуществить меры по предотвращению нелегального найма иностранных рабочих и усилению контроля за использованием их труда. При определении ежегодных квот для привлечения на работу иностранной рабочей силы проводить консультации с общероссийскими объединениями профсоюзов и работодателей.

5. Социальное страхование, социальная защита, отрасли социальной сферы. В целях создания условий для социальной защиты работающих граждан, реализации их права на достойную и обеспеченную жизнь Стороны принимают на себя обязательства:

5.1. Продолжить совместную работу Сторон по разработке концепции реформирования системы обязательного социального страхования, обеспечив в ходе реформирования:

законодательное утверждение страховых принципов;

определение механизма установления экономически обоснованных (на основе актуарных расчетов) страховых тарифов;

паритетное участие представителей объединений работодателей, объединений профсоюзов и Правительства РФ в управлении страховыми средствами;

позапное вовлечение работников в формирование страховых средств;

развитие системы негосударственного социального страхования.

5.2. Российской трехсторонней комиссии принять участие в разработке законопроектов по социальному страхованию, направленных на реализацию страховых принципов обязательного социального страхования, исходя из того, что норма, касающаяся выплаты пособий по временной нетрудоспособности вследствие заболевания или травмы (кроме несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний) за первые дни нетрудоспособности за счет средств работодателя, является нормой, действующей только в 2005 г.

5.3. Ежегодно, до внесения в Государственную Думу Федерального Собрания Российской Федерации, рассматривать в Российской трехсторонней комиссии законопроекты о бюджетах Фонда социального страхования РФ, Федерального фонда обязательного медицинского страхования и Пенсионного фонда РФ на очередной год, а также предложения по страховым тарифам на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

Заслушивать информацию государственных внебюджетных фондов о поступлении и расходовании страховых средств за предыдущий год.

5.4. Способствовать повышению уровня пенсионного обеспечения граждан, эффективности проводимой пенсионной реформы. В этих целях:

Ежегодно рассматривать в Российской трехсторонней комиссии вопросы:

- о ходе проведения пенсионной реформы;
- о состоянии инвестирования средств пенсионных накоплений;
- о развитии дополнительного пенсионного страхования работников;
- о формировании профессиональных пенсионных систем.

На основе реформирования системы обязательного социального страхования наемных работников обеспечивать сохранение (повышение) уровня замещения заработной платы застрахованных лиц и приближение его к рекомендуемым международным нормам.

Определить меры, направленные на повышение эффективности гарантий по обеспечению устойчивости финансовой системы обязательного пенсионного страхования, реализации права работников на пенсионное обеспечение.

Содействовать переводу системы льготных (досрочных) пенсий в связи с особыми условиями труда на финансирование через профессиональные пенсионные системы.

5.5. Организовать работу по согласованию уровня и объемов базовых социальных услуг и социальных гарантий, в том числе льгот, гарантий и компенсаций, установленных для работников бюджетной сферы, при подготовке соответствующих нормативных правовых актов.

5.6. Обеспечить при реформировании обязательного медицинского страхования соблюдение конституционных гарантий равного права граждан на медицинскую помощь.

5.7. Предусмотреть в программе государственных гарантий оказания медицинской помощи социально незащищенным группам населения оплату лекарств в объеме 50% при амбулаторном лечении.

При стационарном лечении гарантировать обеспечение лекарственными средствами, предусмотренными клинико-экономическими стандартами.

5.8. Ежегодно рассматривать в Российской трехсторонней комиссии вопросы организации санаторно-курортного лечения и оздоровления работающих и членов их семей, отдыха и оздоровления детей и подростков.

5.9. Разработать и реализовать комплекс мер, направленных на обеспечение охраны материнства и детства, социальную поддержку женщин и лиц с семейными обязанностями.

5.10. Рассмотреть предложения по внесению в действующее земельное законодательство изменений, предусматривающих обеспечение равных возможностей для государственных, муниципальных и негосударственных учреждений социально-культурной сферы (детских оздоровительных лагерей, учреждений культуры, физической культуры и спорта) в части предоставления права постоянного (бессрочного) пользования земельными участками.

5.11. Провести совместную работу по подготовке проекта Концепции формирования системы государственных минимальных социальных стандартов.

5.12. Разработать (в дополнение к ипотечному кредитованию) системы обеспечения доступным жильем групп населения с различным уровнем доходов.

5.13. Реализовать меры, обеспечивающие повышение доступности для граждан кредитных ресурсов в форме ипотечных, образовательных, потребительских кредитов и качества финансовых услуг.

5.14. Обеспечивать полноту и своевременность финансирования передачи в установленном порядке объектов жилищно-коммунального хозяйства в муниципальную собственность.

5.15. Ежегодно рассматривать на заседаниях Российской трехсторонней комиссии обоснованность величины стандарта максимально допустимой доли собственных расходов граждан на оплату жилищно-коммунальных услуг в совокупном доходе семьи, устанавливаемого Правительством Российской Федерации.

5.16. Подготовить предложения по разработке порядка присвоения почетных званий, знаков отличий и грамот в целях поощрения работников за особые трудовые заслуги и предпринимателей за достижения в сфере развития социально ответственного бизнеса.

5.17. Принимая во внимание Свод практических правил Международной организации труда по вопросу "ВИЧ-СПИД в сфере труда", разработать механизм, регулирующий действия социальных партнеров в данной области.

6. Защита трудовых прав, охрана труда, промышленная и экологическая безопасность. Рассматривая защиту трудовых прав, охрану труда, промышленную и экологическую безопасность в качестве одного из приоритетных направлений сотрудничества, Стороны обязуются:

6.1. Определить меры, в том числе по разработке и принятию нормативных правовых актов, с целью совершенствования механизма реализации норм Трудового кодекса Российской Федерации по вопросам обеспечения безопасных условий труда и охраны труда.

6.2. Сформировать систему и методологию технического регулирования в части разработки и

применения обязательных требований к продукции и процессам производства, безопасным для труда, здоровья и жизни работников.

6.3. Разработать организационно-правовые основы социального аудита в организациях крупного, среднего и малого бизнеса.

6.4. Разработать предложения по внесению изменений в законодательство, направленные на: совершенствование системы установленных законодательством компенсаций за особые условия труда на основе проведения аттестации рабочих мест по условиям труда;

повышение экономической заинтересованности работодателей в проведении мероприятий по охране труда и здоровья работников;

усиление ответственности работодателей за создание надлежащих условий труда и работников за соблюдение правил безопасности труда, применение средств индивидуальной и коллективной защиты.

6.5. Совершенствовать налоговую политику, призванную стимулировать работодателя к проведению мер по повышению эффективности производственной среды и внедрению современных безопасных производственных технологий.

6.6. Совершенствовать системы медико-социальной защиты и обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

6.7. Совершенствовать систему компенсаций за неблагоприятные условия труда с учетом показателей вредности и опасности факторов производственной среды, тяжести и напряженности трудового процесса, а также экономической заинтересованности работников и работодателей.

6.8. Разработать предложения по совершенствованию системы государственной экспертизы условий труда и сертификации работ по охране труда, по законодательному закреплению порядка аккредитации организаций, оказывающих услуги в сфере охраны труда, участию в этой работе представителей соответствующих объединений работодателей и объединений профсоюзов.

6.9. Совершенствовать систему аттестации рабочих мест по условиям труда.

6.10. Совершенствовать систему статистического учета и отчетности производственного травматизма, профессиональной заболеваемости и трудопотерь вследствие временной и стойкой утраты трудоспособности на основе требований и рекомендаций МОТ.

Разработать методологические основы формирования национального регистра профессиональных заболеваний и внедрить их на базе Российской академии медицинских наук и Центра профессиональной патологии Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации.

6.11. Сформировать основные направления экологической политики на основе Экологической доктрины Российской Федерации.

7. В области социально-экономических проблем северных регионов России. Стороны договорились, что Соглашение должно быть направлено на сохранение производственного потенциала северных регионов, развитие производительных сил районов Крайнего Севера, осуществление комплекса мер по стимулированию инвестиционной деятельности и обеспечение социальных гарантий гражданам. В этих целях:

7.1. Разработать предложения по совершенствованию государственной политики в области социально-экономического развития северных регионов России с целью ориентации ее на модернизацию и диверсификацию структуры экономики северных территорий страны, дальнейшее развитие инфраструктуры.

7.2. Провести консультации по вопросу определения критериев и методологических подходов районирования северных регионов.

7.3. Подготовить предложения по развитию программ содействия занятости работников, высвобождаемых в связи с реструктуризацией градообразующих предприятий, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

7.4. Разработать мероприятия по обеспечению гражданам, работающим и проживающим в районах Крайнего Севера, широкого доступа к качественным образовательным, транспортным, культурным, медицинским и другим социальным услугам.

7.5. Разработать предложения по усилению государственной политики в сфере регулирования миграционных процессов с целью преодоления негативных демографических тенденций в северных регионах.

7.6. Подготовить предложения по внесению изменений в Федеральный закон от 29 ноября 2003 г. N 154-ФЗ "Об увеличении базовой части трудовой пенсии для лиц, проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях", направленных на сохранение северянам повышенной базовой части трудовой пенсии при их выезде из районов Крайнего Севера.

8. Социальное партнерство и координация действий Сторон Соглашения. Стороны считают необходимым обеспечить в предстоящий период дальнейшее развитие системы социального партнерства, повышение его эффективности, непосредственного воздействия на решение социально-экономических проблем развития России.

8.1. В этих целях Стороны обязуются проводить трехсторонние консультации по вопросам

формирования и проведения социально-экономической политики.

Правительство РФ разрабатывает и вносит в Государственную Думу Федерального Собрания Российской Федерации проекты федеральных законов по вопросам социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений, принимает нормативные правовые акты по этим вопросам с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии. Решения Российской трехсторонней комиссии, а при наличии неурегулированных разногласий - мнения сторон Российской трехсторонней комиссии - в обязательном порядке доводятся до сведения Правительства РФ, Государственной Думы Федерального Собрания Российской Федерации.

Федеральные органы исполнительной власти при разработке проектов нормативных правовых актов, регулирующих социально-трудовые и связанные с ними экономические отношения, проводят консультации с соответствующими общероссийскими профсоюзами (объединениями профсоюзов) и общероссийскими объединениями работодателей.

8.2. Стороны обязуются продолжить совместную работу по совершенствованию нормативно-правовой базы, обеспечивающей функционирование и развитие системы социального партнерства, включающую в себя:

совершенствование механизма распространения соглашений всех уровней на работодателей и работников;

внесение изменений в трудовое, административное, уголовное законодательство Российской Федерации в части повышения ответственности работодателей за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективных договоров и соглашений, решений комиссий по регулированию социально-трудовых отношений, умышленные действия по воспрепятствованию деятельности профсоюзов, ликвидации профсоюзных организаций;

разработку предложений о внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации, касающихся правового регулирования социального партнерства в бюджетной сфере в части уточнения функций и форм представительства органов исполнительной власти и органов местного самоуправления;

продолжение работы по подготовке к ратификации Европейской социальной хартии (пересмотренной);

разработку нормативных правовых актов в развитие положений Трудового кодекса Российской Федерации.

8.3. Стороны, исходя из необходимости более четкого разделения своей ответственности за формирование и проведение эффективной социально-экономической политики, обязуются провести консультации и в 2-месячный срок после заключения Соглашения подписать в дополнение к нему протокол о сферах социальной ответственности за реализацию Соглашения каждой из Сторон, в том числе:

Правительства Российской Федерации:

за своевременную разработку нормативной правовой базы, необходимой для реализации положений Соглашения, регламентирующих участие и учет мнения Сторон в ходе ее разработки, и контроль за выполнением;

за проведение политики, стимулирующей экономический рост (создание благоприятной среды для ведения бизнеса, условий для роста инвестиционной привлекательности России);

за регулярное информирование социальных партнеров о показателях деятельности субъектов бюджетного планирования (федеральных министерств, служб и агентств, руководство которыми осуществляется Правительством Российской Федерации) по вопросам качества и уровня жизни, регулирования трудовых и социальных отношений.

Общероссийских объединений работодателей:

за выполнение работодателями налоговых обязательств, трудового законодательства, прежде всего в части полной и своевременной выплаты заработной платы, соблюдения условий и охраны труда в соответствии с установленными нормативами;

за развитие коллективно-договорного регулирования трудовых отношений;

за выработку механизма, обеспечивающего повышение ответственности объединений работодателей и их членских организаций за реализацию положений Соглашения.

Общероссийских объединений профсоюзов:

за проведение политики, отвечающей реалиям экономического положения и интересам граждан России и социально-экономического развития страны;

за формирование активной позиции трудящихся в сфере развития социально-трудовых отношений, их подготовку и адаптацию к работе в условиях проводимой реструктуризации экономики, социального реформирования;

за развитие коллективно-договорного регулирования трудовых отношений, разрешение коллективных трудовых споров путем переговоров и консультаций.

8.4. Стороны обязуются:

содействовать повышению эффективности заключаемых соглашений на отраслевом,

региональном, межрегиональном и территориальном уровнях. Проводить мониторинг, обобщение опыта заключения соглашений на отраслевом, региональном, межрегиональном и территориальном уровнях и работы органов социального партнерства;

способствовать формированию соответствующих объединений работодателей;

содействовать распространению принципов социального партнерства в организациях с участием иностранного капитала, организациях малого предпринимательства;

содействовать развитию связей Российской трехсторонней комиссии с трехсторонними комиссиями по регулированию социально-трудовых отношений субъектов Российской Федерации. В этих целях:

разработать и внедрить систему обмена информацией между Российской трехсторонней комиссией и трехсторонними комиссиями по регулированию социально-трудовых отношений субъектов Российской Федерации о ходе и результатах проводимой работы;

разработать и внедрить на всех уровнях социального партнерства комплексную систему обмена информацией о соглашениях и коллективных договорах;

ежегодно формировать информационную базу отраслевых соглашений на федеральном уровне и региональных соглашений и направлять в трехсторонние комиссии по регулированию социально-трудовых отношений субъектов Российской Федерации;

провести на трехсторонней основе в год 100-летия профсоюзов России научно-практическую конференцию "О развитии социального партнерства в России";

содействовать организации конкурсов профессионального мастерства на федеральном уровне.

8.5. В целях распространения принципов социального партнерства Стороны договорились:

провести консультации в Российской трехсторонней комиссии по выработке рекомендаций по вопросу разработки механизма стимулирования деятельности объединений работодателей и профсоюзов путем отнесения части затрат на содержание указанных объединений к расходам, не учитываемым в целях налогообложения, а также возможном освобождении от уплаты налога на не используемое в коммерческих целях имущество профсоюзов и их объединений;

содействовать развитию правового механизма досудебного и судебного порядка разрешения трудовых споров, в том числе созданию и деятельности специализированных трудовых судов, а также трудовых арбитражных судов;

рассмотреть целесообразность и подготовить предложения о включении в государственный стандарт высшего профессионального образования дисциплин "Регулирование социально-трудовых отношений на принципах социального партнерства" и "Основы социального государства";

рассмотреть вопрос о частичном финансировании за счет средств федерального бюджета Академии труда и социальных отношений и Санкт-Петербургского гуманитарного университета профсоюзов - базовых научных и учебно-методических профсоюзных центров в сфере социально-трудовых отношений. Обсудить программу деятельности указанных организаций исходя из задач Российской трехсторонней комиссии.

8.6. Стороны принимают все зависящие от них меры по урегулированию коллективных трудовых споров, возникающих в области социально-трудовых отношений.

8.7. Правительство Российской Федерации и общероссийские объединения работодателей:

гарантируют невмешательство в деятельность профсоюзов, соблюдение прав профсоюзов в соответствии с Федеральным законом "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" и Трудовым кодексом Российской Федерации, не препятствуют созданию и функционированию профсоюзов в организациях;

признают необходимым обеспечить перечисление профсоюзных взносов одновременно с выплатой заработной платы.

8.8. Стороны считают необходимым:

рассмотреть в Российской трехсторонней комиссии вопросы, связанные с ратификацией Российской Федерацией конвенций МОТ согласно приложению N 3;

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

8.9. Правительство Российской Федерации регулярно проводит мониторинг качества и уровня жизни населения по согласованному Сторонами перечню показателей и раз в полугодие информирует Российскую трехстороннюю комиссию о тенденциях изменения социально-экономических показателей согласно приложению N 4.

8.10. Министерство здравоохранения и социального развития Российской Федерации 1 раз в полугодие представляет в Российскую трехстороннюю комиссию материалы по итогам проведения Всероссийского мониторинга социально-трудовой сферы.

8.11. Федеральная служба государственной статистики и ее территориальные органы представляют профсоюзным объединениям и объединениям работодателей статистическую информацию, необходимую для проведения переговоров, на бесплатной основе в объемах и в сроки, предусмотренные федеральным планом статистических работ на очередной год.

8.12. В целях освещения деятельности Российской трехсторонней комиссии и хода реализации Соглашения Стороны обеспечивают регулярную публикацию в средствах массовой информации материалов, посвященных развитию социального партнерства и проблемам социально-трудовых отношений в России.

8.13. Каждая из Сторон в 3-месячный срок после подписания Соглашения разрабатывает и представляет в Российскую трехстороннюю комиссию план мероприятий, необходимых для реализации принятых обязательств, с указанием конкретных сроков и ответственных за исполнение членов Российской трехсторонней комиссии.

8.14. Рабочие группы Российской трехсторонней комиссии 1 раз в полугодие готовят на основе представляемой сторонами информации и анализа реализации Соглашения информацию о ходе выполнения Соглашения, вносят предложения о рассмотрении информации на заседаниях Комиссии. Российская трехсторонняя комиссия ежегодно рассматривает ход выполнения положений Соглашения.

8.15. По предложению одной из Сторон в Соглашение могут быть внесены изменения в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом Российской Федерации.

Переговоры Сторон о внесении изменений в Соглашение должны быть проведены в течение 1 месяца. Изменения в Соглашение вносятся по решению Российской трехсторонней комиссии.

8.16. Соглашение заключено на 2005-2007 гг. и действует до заключения нового Соглашения.

8.17. Текст Соглашения с комментариями координаторов Сторон публикуется в "Российской газете" в 2-недельный срок после его подписания.

Соглашение с Протоколом разногласий (приложение N 5) подписано 29 декабря 2004 г. в 4 подлинных экземплярах, каждый из которых имеет одинаковую силу (г. Москва).

В Протоколе разногласий по Генеральному соглашению между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2002-2004 годы указано, что в ходе коллективных переговоров не было достигнуто согласия по вопросу включения в Генеральное соглашение следующих предложений со стороны Комиссии, представляющей общероссийские объединения профсоюзов:

в 2002 г. установить минимальный размер заработной платы и тарифную ставку 1-го разряда ЕТС не ниже прожиточного минимума трудоспособного населения;

при подготовке проекта федерального бюджета ежегодно выработать согласованные предложения о включении в консолидированный бюджет объемов финансирования государственных гарантий в целях реализации Закона РФ от 19 февраля 1993 г. N 4520-I "О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях".

9. В 2005 г. действуют в том числе следующие соглашения:

Письмо Федеральной службы по труду и занятости от 18 марта 2005 г. N 749-ТЗ "Уведомление о регистрации Отраслевого соглашения по атомной энергетике, промышленности и науке на 2005-2007 годы";

Соглашение от 14 января 2005 г. между Краевым советом профсоюзов, краевыми объединениями работодателей и Администрацией Алтайского края на 2005-2006 годы;

Республиканское трехстороннее соглашение между Правительством Кабардино-Балкарской Республики, Федерацией профессиональных союзов и региональным объединением работодателей Кабардино-Балкарской Республики на 2005-2007 годы от 24 марта 2005 г.;

Соглашение между Правительством Свердловской области, Федерацией профсоюзов Свердловской области и Свердловским областным Союзом промышленников и предпринимателей на 2005-2006 годы от 1 января 2005 г.;

Московское трехстороннее соглашение на 2005 год между Правительством Москвы, московскими объединениями профсоюзов и московскими объединениями промышленников и предпринимателей (работодателей) (Москва, 29 декабря 2004 г.);

Республиканское соглашение о социальном партнерстве между Кабинетом Министров Чувашской Республики, объединениями работодателей Чувашской Республики и Чувашским республиканским объединением организаций профсоюзов "Чувашрессовпроф" на 2005-2007 годы (Чебоксары, 22 февраля 2005 г.);

Отраслевое соглашение по атомной энергетике, промышленности и науке на 2005-2007 годы;

Постановление Мэра г. Томска от 28 мая 2004 г. N 255 "О реализации трехстороннего Соглашения о социальном партнерстве на 2004-2005 годы";

Соглашение о социальном партнерстве между Администрацией г. Томска, объединениями работодателей и Федерацией профсоюзных организаций Томской области на 2004-2005 годы;

Территориальное соглашение от 4 февраля 2005 г. между администрацией Раменского района, Ассоциацией профсоюзов Раменского района и работодателями Раменского района на 2005-2006 годы (зарегистрировано в ГУ по труду и социальным вопросам Московской области 14 февраля 2005 г. N 3/05);

Трехстороннее территориальное соглашение между Администрацией, профсоюзами и работодателями Ленинского района Московской области на 2005-2007 годы от 2 февраля 2005 г.

(зарегистрировано в ГУ по труду и социальным вопросам Московской области 2 февраля 2005 г. N 1/05);

Соглашение между Администрацией г. Подольска, Координационным Советом профсоюзов и работодателями на 2005-2006 годы от 3 декабря 2004 г. (зарегистрировано в ГУ по труду и социальным вопросам Московской области 3 декабря 2004 г. N 27/04);

Трехстороннее территориальное соглашение между Администрацией Химкинского района, Химкинским координационным Советом профсоюзов и объединением работодателей Химкинского района на 2004-2006 годы (зарегистрировано в ГУ по труду и социальным вопросам Московской области 21 июня 2004 г. N 20/04);

Макет федерального отраслевого (межотраслевого) соглашения, согласованный Минтрудом России 9 октября 2003 г. Включает следующие разделы: общие положения, оплата труда, охрана труда, режим труда и отдыха, развитие кадрового потенциала, содействие занятости, создание условий для осуществления деятельности выборного профсоюзного органа, контроль за выполнением соглашения, ответственность сторон, заключительные положения.

10. В зависимости от сферы регулируемых социально-трудовых отношений могут заключаться следующие виды соглашений: генеральное, региональное, отраслевое (межотраслевое) тарифное, профессиональное тарифное, территориальное и иные (ст. 18 Закона РФ "О коллективных договорах и соглашениях").

Генеральное соглашение устанавливает общие принципы регулирования социально-трудовых отношений на федеральном уровне.

Региональное соглашение устанавливает общие принципы регулирования социально-трудовых отношений на уровне субъекта РФ.

Отраслевое (межотраслевое) тарифное соглашение определяет нормы оплаты и другие условия труда, а также социальные гарантии и льготы для работников отрасли (отраслей).

Профессиональное тарифное соглашение устанавливает нормы оплаты и другие условия труда, а также социальные гарантии и льготы для работников определенных профессий.

Территориальное соглашение определяет условия труда, а также социальные гарантии и льготы, связанные с территориальными особенностями города, района, другого административно-территориального образования.

Соглашения по договоренности сторон, участвующих в переговорах, могут быть двусторонние и трехсторонние.

Соглашения, предусматривающие полное или частичное бюджетное финансирование, заключаются при обязательном участии представителей соответствующих органов исполнительной власти.

11. Приказом Федеральной службы по труду и занятости от 15 апреля 2005 г. N 240 установлена организация уведомительной регистрации отраслевых соглашений, заключенных на федеральном уровне социального партнерства. В нем приводятся:

приложение N 1. Журнал регистрации отраслевых соглашений, заключенных на федеральном уровне социального партнерства;

приложение N 2. Уведомление о регистрации Соглашения, в котором не выявлены условия, ухудшающие положение работников по сравнению с Трудовым кодексом РФ;

приложение N 3. Уведомление о регистрации Соглашения, в котором выявлены условия, ухудшающие положение работников по сравнению с Трудовым кодексом РФ.

Статья 46. Содержание и структура соглашения

1. Согласно ст. 21 Закона РФ "О коллективных договорах и соглашениях" содержание соглашений определяется сторонами.

Соглашениями могут предусматриваться положения:

Об оплате, условиях и охране труда, режиме труда и отдыха.

О механизме регулирования оплаты труда исходя из роста цен, уровня инфляции, выполнения показателей, определенных соглашением.

О доплатах компенсационного характера, минимальный размер которых предусмотрен законодательством.

О содействии занятости, переобучении работников.

Об обеспечении экологической безопасности и охране здоровья работников на производстве.

О специальных мероприятиях по социальной защите работников и членов их семей.

О соблюдении интересов работников при приватизации государственных и муниципальных предприятий.

О льготах предприятиям, создающим дополнительные рабочие места с использованием труда инвалидов, молодежи (в том числе подростков).

О развитии социального партнерства и трехстороннего сотрудничества, порядке внесения изменений и дополнений в соглашение, присоединения к нему, о содействии заключению коллективных договоров, предотвращении трудовых конфликтов и забастовок, об укреплении трудовой дисциплины.

В соглашениях могут содержаться положения по другим трудовым и социально-экономическим вопросам, не противоречащие законодательству.

2. Макет федерального отраслевого (межотраслевого) соглашения, согласованный Минтруда России 9 октября 2003 г., имеет следующую структуру.

Предисловие.

I. Общие положения.

II. Оплата труда.

III. Охрана труда.

IV. Режимы труда и отдыха.

V. Развитие кадрового потенциала.

VI. Содействие занятости.

VII. Создание условий для осуществления деятельности выборного, профсоюзного органа.

VIII. Контроль за выполнением соглашения.

IX. Ответственность сторон. Заключительные положения.

Статья 47. Порядок разработки проекта соглашения и его заключения

1. Согласно ст. 20 Закона РФ "О коллективных договорах и соглашениях" порядок, сроки разработки и заключения соглашения определяются комиссией, предусмотренной ст. 7 Закона, и оформляются ее решением.

При наличии на соответствующем уровне нескольких представителей работников состав комиссии со стороны работников определяется по согласию между этими представителями.

Проект соглашения разрабатывается комиссией и подписывается представителями сторон.

Если согласие не достигнуто в 7-дневный срок, представители работников вправе самостоятельно вести переговоры и заключать соглашение от имени представляемых ими работников.

Подписанное сторонами соглашение с приложениями в 7-дневный срок направляется представителями работодателей - участниками соглашения, заключенного на федеральном уровне, в Министерство труда РФ, а соглашения, заключенного на уровне субъекта РФ, - в орган по труду субъекта РФ для уведомительной регистрации.

При осуществлении уведомительной регистрации двустороннего соглашения орган по труду (не являющийся участником соглашения) выявляет условия соглашения, противоречащие законодательству о труде, и сообщает сторонам соглашения о выявленных противоречиях.

Такой же порядок действует в случае внесения изменений или дополнений в соглашение.

Для обеспечения регулирования социально-трудовых отношений, ведения коллективных переговоров и подготовки проекта генерального соглашения создается постоянно действующая Российская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений, деятельность которой осуществляется в соответствии с Федеральным законом "О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений".

Порядок обеспечения деятельности Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений утвержден постановлением Правительства РФ от 5 ноября 1999 г. N 1229.

Состав представителей Правительства РФ в Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений утвержден постановлением Правительства РФ от 18 июня 2004 г. N 297.

О координаторе Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений сказано в Указе Президента РФ от 31 мая 2004 г. N 70.

2. На федеральном уровне участниками соглашений могут выступать:

генерального - общероссийские объединения профсоюзов; общероссийские объединения работодателей; Правительство РФ;

отраслевого (межотраслевого) тарифного - соответствующие общероссийские профсоюзы и их объединения; общероссийские объединения работодателей, иные уполномоченные работодателями представительные органы; Министерство труда РФ;

профессионального тарифного - соответствующие профсоюзы и их объединения; соответствующие объединения работодателей, иные уполномоченные работодателями представительные органы; соответствующий орган по труду.

На уровне субъектов РФ и административно-территориальных образований в составе субъектов РФ участниками соглашений могут выступать:

регионального - соответствующие профсоюзы и их объединения; объединения работодателей, иные уполномоченные работодателями представительные органы; орган исполнительной власти субъекта РФ;

отраслевого (межотраслевого) тарифного, профессионального тарифного - соответствующие профсоюзы и их объединения; объединения работодателей, иные уполномоченные работодателями представительные органы; орган по труду субъекта РФ;

территориального - соответствующие профсоюзы и их объединения; объединения работодателей, иные уполномоченные работодателями представительные органы; соответствующий орган местного самоуправления.

генерального - общероссийские объединения профсоюзов; общероссийские объединения работодателей; Правительство РФ;

отраслевого (межотраслевого) тарифного - соответствующие общероссийские профсоюзы и их объединения; общероссийские объединения работодателей, иные уполномоченные работодателями представительные органы; Министерство труда РФ;

профессионального тарифного - соответствующие профсоюзы и их объединения; соответствующие объединения работодателей, иные уполномоченные работодателями представительные органы; соответствующий орган по труду.

На уровне субъектов РФ и административно-территориальных образований в составе субъектов РФ участниками соглашений могут выступать:

регионального - соответствующие профсоюзы и их объединения; объединения работодателей, иные уполномоченные работодателями представительные органы; орган исполнительной власти субъекта РФ;

отраслевого (межотраслевого) тарифного, профессионального тарифного - соответствующие профсоюзы и их объединения; объединения работодателей, иные уполномоченные работодателями представительные органы; орган по труду субъекта РФ;

территориального - соответствующие профсоюзы и их объединения; объединения работодателей, иные уполномоченные работодателями представительные органы; соответствующий орган местного самоуправления.

Статья 48. Действие соглашения

Согласно ст. 22 Закона РФ "О коллективных договорах и соглашениях" соглашение вступает в силу с момента его подписания сторонами либо со дня, установленного в соглашении.

Срок действия соглашения и порядок контроля за его выполнением определяются сторонами в соглашении. Срок действия соглашения не может превышать 3 лет.

Действие соглашения распространяется на работников, работодателей, орган исполнительной власти, которые уполномочили участников соглашения разработать и заключить его от их имени.

В тех случаях, когда на работников одновременно распространяется действие различных соглашений, действуют наиболее благоприятные для работников условия соглашения.

В тех случаях, когда на федеральном уровне заключено отраслевое (межотраслевое) тарифное соглашение, профессиональное тарифное соглашение, в сферу действия которого включается не менее чем 50% работников отрасли (отраслей), профессии, министр труда РФ имеет право предложить работодателям, не участвовавшим в заключении данного соглашения, присоединиться к нему.

Если работодатели или соответствующие представители работников в течение 30 календарных дней с момента получения предложения не заявили о своем несогласии присоединиться к нему, соглашение считается распространенным на данных работодателей с момента получения предложения.

Статья 49. Изменение и дополнение соглашения

Согласно ст. 23 Закона РФ "О коллективных договорах и соглашениях" изменения и дополнения соглашения производятся по взаимному согласию сторон в порядке, определенном в соглашении, а если он не определен, то в порядке, установленном этим Законом для его заключения.

Изменения и дополнения соглашений позволяют обеспечить его эффективность и учитывать в них все происходящие изменения. Изменение соглашений может осуществляться в следующем порядке:

1) сторона, решившая внести изменение или дополнение, должна сформулировать изменение, аргументировать изменение, указав пользу, которую получит от изменения каждая сторона соглашения;

2) проект изменения направляется в письменной форме другой стороне, которая должна аргументированно ответить в течение 7 дней;

3) в случае отказа стороны соглашения от изменения сторона, внесшая проект изменения, имеет право:

а) отказаться от своего предложения;

б) настаивать на внесении изменений;

4) в случае если сторона настаивает на изменении, создается согласительная комиссия, решение которой по вопросу может быть окончательным.

Статья 50. Регистрация коллективного договора, соглашения

1. Если в коллективный договор стороны включили положения, ухудшающие положение работников по сравнению с ТК РФ, то эти положения недействительны и стороны не имеют права ими

руководствоваться, даже если эти правила являются вынужденными из-за ухудшающегося положения организации.

2. Такими ухудшающими положение работников условиями, которые не должны применяться, могут быть: увеличение продолжительности рабочей недели, сокращение продолжительности отпуска, увеличение количества сверхурочных часов, введение штрафов за производственные упущения, придание статуса конфиденциальности размерам заработной платы, отказ работников от части своих прав в трудовых отношениях.

3. Положение о Регистре соглашений и коллективных договоров, утв. постановлением Минтруда России от 10 октября 2003 г. N 68.

Статья 51. Контроль за выполнением коллективного договора, соглашения

1. Согласно ст. 17 Закона РФ "О коллективных договорах и соглашениях" контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами и их представителями, а также органами по труду.

При осуществлении контроля стороны обязаны предоставлять всю необходимую для этого имеющуюся у них информацию.

Стороны, подписавшие единый коллективный договор, ежегодно или в сроки, предусмотренные в коллективном договоре, отчитываются о его выполнении на общем собрании (конференции) работников организации.

Контроль за выполнением соглашений на всех уровнях осуществляется сторонами и их представителями, а также соответствующими органами по труду.

При осуществлении контроля стороны обязаны предоставлять всю необходимую для этого имеющуюся у них информацию.

2. Лица, представляющие работодателя, уклоняющиеся от участия в переговорах по заключению, изменению коллективного договора, соглашения, или нарушившие срок, установленный ч. 2 ст. 6 рассматриваемого Закона, или не обеспечившие работу соответствующей комиссии в определенные сторонами сроки, подвергаются штрафу в размере до 50 МРОТ, налагаемому в судебном порядке.

Лица, представляющие работодателя, виновные в нарушении или невыполнении обязательств по коллективному договору, соглашению, подвергаются штрафу в размере до 50 МРОТ, налагаемому в судебном порядке.

По требованию представителей работников собственник обязан принять меры, предусмотренные законодательством, к руководителю, по вине которого нарушаются или не выполняются условия коллективного договора.

Лица, представляющие работодателей, виновные в непредоставлении информации, необходимой для коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, соглашения, несут дисциплинарную ответственность или подвергаются штрафу в размере до 50 МРОТ, налагаемому в судебном порядке.

Порядок и сроки рассмотрения дел о наложении штрафов, предусмотренных рассматриваемым Законом, регламентируются законодательством.

Дела, указанные в ч. 1 ст. 6, рассматриваются по заявлению представителей работников соответствующих органов по труду либо по инициативе прокурора.

Глава 8. Участие работников в управлении организацией

Статья 52. Право работников на участие в управлении организацией

1. Участие в управлении осуществляется на разных уровнях организации: участке, отделе, другом структурном подразделении, на уровне всей организации.

Участие в управлении - это участие в управленческом процессе на любой его стадии: постановке задач, планировании деятельности, организации исполнения планов, регулировании деятельности и контроле за деятельностью.

Функции управления в организации выполняют руководители (менеджеры) разного уровня: руководитель организации и его заместители, руководители структурных подразделений и их заместители.

Участие наемных работников в управлении организацией может объединить интересы работодателя и работников, а может их разъединить.

С помощью привлечения работников к управлению организацией можно существенно повысить прибыли организации. Эта цель (повышение прибыли) объединяет интересы работодателя и наемных работников при условии, что повышение прибыли будет сопровождаться повышением доходов работников. Например, работодатель совместно с наемными работниками составил программу развития

персонала, в которой запланировал рост прибыли на период до 2015 г. по каждому году. Одновременно запланирован рост доходов наемных работников в зависимости от роста прибыли. Участие работников в выработке согласованной программы будет одной из эффективных форм участия работников в управлении организацией.

2. Статья устанавливает две формы участия работников в управлении организацией: непосредственную и через представителей. Формами непосредственного участия являются: письменное или устное обращение к руководителю по вопросам производства; участие в работе собраний, совещаний; участие в работе кружков качества.

3. С помощью участия работников в управлении в организации появляется возможность находить более эффективные управленческие решения.

Участие в управлении предполагает совместную деятельность администрации и наемных работников по управлению организацией. Участие в управлении может осуществляться на разных уровнях организации: бригады, участка, отдела, цеха, всей организации.

Одной из форм участия работников в управлении организацией является составление работодателем и работниками программы повышения конкурентоспособности организации, реализация которой позволяет поднять доходы собственника и заработные платы работников.

4. От участия в управлении следует отличать участие персонала в капитале, участие персонала в прибылях. Формой участия является покупка наемными работниками акций.

5. Работники образовательных учреждений имеют право на участие в управлении образовательным учреждением, на защиту своей профессиональной чести и достоинства согласно ст. 55 Закона РФ "Об образовании" (в ред. Федерального закона от 13 января 1996 г. N 12-ФЗ).

В соответствии со ст. 16 Федерального закона от 12 января 1996 г. N 10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" профсоюзы по уполномочию работников вправе иметь своих представителей в коллегиальных органах управления организацией, участие профсоюзных представителей в работе иных представительных органов работников в организации не лишает их права непосредственно обращаться к работодателям по вопросам, затрагивающим интересы членов профсоюза.

Статья 53. Основные формы участия работников в управлении организацией

1. В соответствии со ст. 31 ТК РФ 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.

Наличие иного представителя не может являться препятствием для осуществления профсоюзной организацией своих полномочий.

2. В соответствии со ст. 36 ТК РФ представители работников участвуют в коллективных переговорах по подготовке, заключению и изменению коллективных договоров и имеют право проявлять инициативу по проведению таких переговоров.

Правила внутреннего трудового распорядка организации в соответствии со ст. 190 ТК РФ утверждаются с учетом мнения представительного органа работников организаций.

3. Руководитель организации обязан учесть мнение представительного органа работников в случаях, перечисленных в статьях ТК РФ: 59, 73, 99, 105, 113, 117, 123, 135, 136, 139, 144, 147, 153, 154, 160, 162, 180, 190, 196, 212, 253, 265, 268, 282, 299, 301, 350, 371. Формой учета мнения может быть производственное соглашение, заключенное между руководителем и представительным органом наемных работников.

Производственное соглашение может быть выработано двусторонней комиссией представителей администрации и наемных работников.

4. В соответствии со ст. 8 ТК РФ работодатель принимает локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права. Эти нормы обязательны для наемных работников. Поэтому представительные органы работников имеют право высказать свое мнение и предложения по содержанию этих правил.

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

1. В гл. 5 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях (далее - КоАП РФ) устанавливается административная ответственность за нарушение трудового законодательства.

Согласно ст. 5.27 КоАП РФ нарушение законодательства о труде и об охране труда влечет

наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от 5 до 50 МРОТ.

Нарушение законодательства о труде и об охране труда лицом, ранее подвергнутым административному наказанию за аналогичное административное правонарушение, влечет дисквалификацию на срок от 1 года до 3 лет.

2. Согласно ст. 5.28 КоАП РФ 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 взыскивается административный штраф в размере от 10 до 30 МРОТ.

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, является административным правонарушением в соответствии со ст. 5.29 КоАП РФ. Это правонарушение влечет наложение административного штрафа в размере от 10 до 30 МРОТ.

4. Необоснованный отказ работодателя или лица, его представляющего, от заключения коллективного договора, соглашения (ст. 5.30 КоАП РФ) влечет наложение административного штрафа в размере от 30 до 50 МРОТ.

5. За уклонение работодателя или его представителя от получения требований работников и от участия в примирительных процедурах, в том числе непредоставление помещения для проведения собрания (конференции) работников в целях выдвижения требований или создание препятствий проведению такого собрания (такой конференции (ст. 5.32 КоАП РФ)), взыскивается административный штраф в размере от 10 до 30 МРОТ.

Статья 55. Ответственность за нарушение или невыполнение коллективного договора, соглашения

1. Нарушение или невыполнение работодателем или лицом, его представляющим, обязательств по коллективному договору, соглашению (ст. 5.31 КоАП РФ) влечет наложение административного штрафа в размере от 30 до 50 МРОТ.

2. За невыполнение работодателем или его представителем обязательств по соглашению, достигнутому в результате примирительной процедуры (ст. 5.33 КоАП РФ), взыскивается административный штраф в размере от 20 до 40 МРОТ.

3. Рассмотрение дела об административном правонарушении предусмотрено гл. 29 КоАП РФ. Перечислим основные стадии рассмотрения дел.

Подготовка к рассмотрению дела об административном правонарушении (ст. 29.1 КоАП РФ).

Судья, орган, должностное лицо при подготовке к рассмотрению дела об административном правонарушении выясняют следующие вопросы:

- 1) относится ли к их компетенции рассмотрение данного дела;
- 2) имеются ли обстоятельства, исключающие возможность рассмотрения данного дела судьей, членом коллегиального органа, должностным лицом;
- 3) правильно ли составлены протокол об административном правонарушении и другие протоколы, предусмотренные настоящим Кодексом, а также правильно ли оформлены иные материалы дела;
- 4) имеются ли обстоятельства, исключающие производство по делу;
- 5) достаточно ли имеющихся по делу материалов для его рассмотрения по существу;
- 6) имеются ли ходатайства и отводы.

Следует учитывать, что существуют обстоятельства, исключающие возможность рассмотрения дела об административном правонарушении судьей, членом коллегиального органа, должностным лицом (ст. 29.2 КоАП РФ).

Судья, член коллегиального органа, должностное лицо, на рассмотрение которых передано дело об административном правонарушении, не могут рассматривать данное дело в случае, если это лицо:

- 1) является родственником лица, в отношении которого ведется производство по делу об административном правонарушении, потерпевшего, законного представителя физического или юридического лица, защитника или представителя;
- 2) лично, прямо или косвенно, заинтересовано в разрешении дела.

При подготовке к рассмотрению дела об административном правонарушении разрешаются следующие вопросы, по которым в случае необходимости выносятся определения:

- 1) о назначении времени и места рассмотрения дела;
- 2) о вызове лиц, указанных в ст. 25.1-25.10 КоАП РФ, об истребовании необходимых дополнительных материалов по делу, о назначении экспертизы;
- 3) об отложении рассмотрения дела;
- 4) о возвращении протокола об административном правонарушении и других материалов дела в орган, должностному лицу, которые составили протокол, в случае составления протокола и оформления

других материалов дела неправомочными лицами, неправильного составления протокола и оформления других материалов дела либо неполноты представленных материалов, которая не может быть восполнена при рассмотрении дела;

5) о передаче протокола об административном правонарушении и других материалов дела на рассмотрение по подведомственности, если рассмотрение дела не относится к компетенции судьи, органа, должностного лица, к которым протокол об административном правонарушении и другие материалы дела поступили на рассмотрение, либо вынесено определение об отводе судьи, состава коллегиального органа, должностного лица.

При наличии обстоятельств, предусмотренных ст. 24.5 КоАП РФ, выносится постановление о прекращении производства по делу об административном правонарушении.

В случае если рассмотрение дела об административном правонарушении отложено в связи с неявкой без уважительной причины лиц, указанных в ч. 1 ст. 27.15 КоАП РФ, и их отсутствие препятствует всестороннему, полному, объективному и своевременному выяснению обстоятельств дела и разрешению его в соответствии с законом, судья, орган, должностное лицо, рассматривающие дело, выносят определение о приводе указанных лиц.

Дело об административном правонарушении рассматривается по месту его совершения. По ходатайству лица, в отношении которого ведется производство по делу об административном правонарушении, дело может быть рассмотрено по месту жительства данного лица (ст. 29.5 КоАП РФ).

Дела об административных правонарушениях несовершеннолетних, а также об административных правонарушениях, предусмотренных ст. 5.33, 5.34, 6.10, 20.22 КоАП РФ, рассматриваются по месту жительства лица, в отношении которого ведется производство по делу об административном правонарушении.

Дело об административном правонарушении рассматривается в 15-дневный срок со дня получения судьей, органом, должностным лицом, правомочными рассматривать дело, протокола об административном правонарушении и других материалов дела (ст. 29.6 КоАП РФ).

В случае поступления ходатайств от участников производства по делу об административном правонарушении либо в случае необходимости дополнительного выяснения обстоятельств дела срок рассмотрения дела может быть продлен судьей, органом, должностным лицом, рассматривающими дело, но не более чем на 1 месяц. О продлении указанного срока судья, орган, должностное лицо, рассматривающие дело, выносят мотивированное определение.

Дело об административном правонарушении, совершение которого влечет административный арест, рассматривается в день получения протокола об административном правонарушении и других материалов дела, а в отношении лица, подвергнутого административному задержанию, - не позднее 48 часов с момента его задержания.

4. Статьей 29.7 КоАП РФ установлен порядок рассмотрения дела об административном правонарушении:

1) объявляется, кто рассматривает дело, какое дело подлежит рассмотрению, кто и на основании какого закона привлекается к административной ответственности;

2) устанавливается факт явки физического лица, или законного представителя физического лица, или законного представителя юридического лица, в отношении которых ведется производство по делу об административном правонарушении, а также иных лиц, участвующих в рассмотрении дела;

3) проверяются полномочия законных представителей физического или юридического лица, защитника и представителя;

4) выясняется, извещены ли участники производства по делу в установленном порядке, выясняются причины неявки участников производства по делу и принимается решение о рассмотрении дела в отсутствие указанных лиц либо об отложении рассмотрения дела;

5) разъясняются лицам, участвующим в рассмотрении дела, их права и обязанности;

6) рассматриваются заявленные отводы и ходатайства;

7) выносится определение об отложении рассмотрения дела в случае:

а) поступления заявления о самоотводе или об отводе судьи, члена коллегиального органа, должностного лица, рассматривающих дело, если их отвод препятствует рассмотрению дела по существу;

б) отвода специалиста, эксперта или переводчика, если указанный отвод препятствует рассмотрению дела по существу;

в) необходимости явки лица, участвующего в рассмотрении дела, истребования дополнительных материалов по делу или назначения экспертизы;

8) выносится определение о приводе лица, участие которого признается обязательным при рассмотрении дела, в соответствии с ч. 3 ст. 29.4 КоАП РФ;

9) выносится определение о передаче дела на рассмотрение по подведомственности в соответствии со ст. 29.5 КоАП РФ.

При продолжении рассмотрения дела об административном правонарушении оглашаются протокол об административном правонарушении, а при необходимости и иные материалы дела. Заслушиваются объяснения физического лица или законного представителя юридического лица, в

отношении которых ведется производство по делу об административном правонарушении, показания других лиц, участвующих в производстве по делу, пояснения специалиста и заключение эксперта, исследуются иные доказательства, а в случае участия прокурора в рассмотрении дела заслушивается его заключение.

В случае необходимости осуществляются другие процессуальные действия в соответствии с КоАП РФ.

При рассмотрении дела коллегиальным органом составляется протокол о рассмотрении дела об административном правонарушении (ст. 29.8 КоАП РФ).

В протоколе о рассмотрении дела об административном правонарушении указываются:

- 1) дата и место рассмотрения дела;
- 2) наименование и состав коллегиального органа, рассматривающего дело;
- 3) событие рассматриваемого административного правонарушения;
- 4) сведения о явке лиц, участвующих в рассмотрении дела, об извещении отсутствующих лиц в установленном порядке;
- 5) отводы, ходатайства и результаты их рассмотрения;
- 6) объяснения, показания, пояснения и заключения соответствующих лиц, участвующих в рассмотрении дела;
- 7) документы, исследованные при рассмотрении дела.

Протокол о рассмотрении дела об административном правонарушении подписывается председательствующим в заседании коллегиального органа и секретарем заседания коллегиального органа.

5. По результатам рассмотрения дела об административном правонарушении может быть вынесено постановление (ст. 29.9 КоАП РФ):

- 1) о назначении административного взыскания;
- 2) о прекращении производства по делу об административном правонарушении. Постановление о прекращении производства по делу об административном правонарушении выносится в случае:
 - 1) наличия хотя бы одного из обстоятельств, исключающих производство по делу, предусмотренных ст. 24.5 КоАП РФ;
 - 2) объявления устного замечания в соответствии со ст. 2.9 КоАП РФ;
 - 3) передачи материалов дела в соответствующие органы для решения вопроса о привлечении лица к дисциплинарной ответственности в соответствии со ст. 2.4 КоАП РФ;
 - 4) прекращения производства по делу и передачи материалов дела прокурору, в орган предварительного следствия или в орган дознания в случае, если в действиях (бездействии) содержатся признаки преступления.

По результатам рассмотрения дела об административном правонарушении выносится определение:

- 1) о передаче дела судье, в орган, должностному лицу, уполномоченным налагать административные взыскания иного вида или размера либо применять иные меры воздействия в соответствии с законодательством Российской Федерации;
- 2) о передаче дела на рассмотрение по подведомственности, если выяснено, что рассмотрение дела не относится к компетенции рассмотревших его судьи, органа, должностного лица.

Судья, орган, должностное лицо, рассматривающие дело об административном правонарушении, при установлении причин административного правонарушения и условий, способствовавших его совершению, вносят в соответствующие организации и соответствующим должностным лицам представление о принятии мер по устранению указанных причин и условий (ст. 29.13 КоАП РФ).

Организации и должностные лица обязаны рассмотреть представление об устранении причин и условий, способствовавших совершению административного правонарушения, в течение месяца со дня его получения и сообщить о принятых мерах судье, в орган, должностному лицу, внесшим представление.

Постановление по делу об административном правонарушении может быть обжаловано лицами, указанными в ст. 25.1-25.5, 30.1 КоАП РФ:

- 1) вынесенное судьей - в вышестоящий суд;
- 2) вынесенное коллегиальным органом - в районный суд по месту нахождения коллегиального органа;
- 3) вынесенное должностным лицом - в вышестоящий орган, вышестоящему должностному лицу либо в районный суд по месту рассмотрения дела;
- 4) вынесенное иным органом, созданным в соответствии с законом субъекта РФ, - в районный суд по месту рассмотрения дела.

В случае если жалоба на постановление по делу об административном правонарушении поступила в суд и в вышестоящий орган, вышестоящему должностному лицу, жалобу рассматривает суд.

По результатам рассмотрения жалобы выносится решение.

Постановление по делу об административном правонарушении, совершенном юридическим

лицом или лицом, осуществляющим предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, обжалуется в арбитражный суд в соответствии с арбитражным процессуальным законодательством.

Определение об отказе в возбуждении дела об административном правонарушении обжалуется в соответствии с правилами, установленными гл. 30 КоАП РФ.

Жалоба на постановление по делу об административном правонарушении подается судье, в орган, должностному лицу, которыми вынесено постановление по делу и которые обязаны в течение 3 суток со дня поступления жалобы направить ее со всеми материалами дела в соответствующий суд, вышестоящий орган, вышестоящему должностному лицу (ст. 30.2 КоАП РФ).

Жалоба на постановление судьи о наложении административного взыскания в виде административного ареста подлежит направлению в вышестоящий суд в день получения жалобы.

Жалоба может быть подана непосредственно в суд, вышестоящий орган, вышестоящему должностному лицу, уполномоченным ее рассматривать.

В случае если рассмотрение жалобы не относится к компетенции судьи, должностного лица, которым обжаловано постановление по делу об административном правонарушении, жалоба направляется на рассмотрение по подведомственности в течение 3 суток.

Жалоба на постановление по делу об административном правонарушении государственной пошлиной не облагается.

Жалоба на постановление по делу об административном правонарушении может быть подана в течение 10 суток со дня вручения или получения копии постановления (ст. 30.3 КоАП РФ).

В случае пропуска срока, предусмотренного ч. 1 ст. 30.3 КоАП РФ, указанный срок по ходатайству лица, подающего жалобу, может быть восстановлен судьей или должностным лицом, правомочными рассматривать жалобу.

Об отклонении ходатайства о восстановлении срока обжалования постановления по делу об административном правонарушении выносится определение.

6. Порядок наложения административного взыскания предусмотрен в гл. 4 КоАП РФ.

Согласно ст. 4.1 КоАП РФ при наложении административного взыскания на физическое лицо учитываются характер совершенного им административного правонарушения, личность виновного, его имущественное положение, обстоятельства, смягчающие или отягчающие административную ответственность.

При наложении административного взыскания на юридическое лицо учитываются характер совершенного им административного правонарушения, имущественное и финансовое положение юридического лица, обстоятельства, смягчающие или отягчающие административную ответственность.

Наложение административного взыскания не освобождает лицо от исполнения обязанности, за неисполнение которой было наложено указанное взыскание.

При наличии обстоятельств, смягчающих ответственность за административное правонарушение, с учетом данных о виновном лице, а также его имущественного или финансового положения допускается наложение административного взыскания ниже низшего предела, предусмотренного соответствующей статьей Особенной части КоАП РФ или закона субъекта РФ об административных правонарушениях. При этом судья, орган, должностное лицо, рассматривающие дело об административном правонарушении, вправе не применять дополнительный вид административного взыскания, предусмотренный в качестве обязательного.

Никто не может нести административную ответственность дважды за одно и то же административное правонарушение.

Обстоятельствами, смягчающими административную ответственность, признаются (ст. 4.2 КоАП РФ):

- 1) раскаяние лица, совершившего административное правонарушение;
- 2) предотвращение лицом, совершившим административное правонарушение, вредных последствий административного правонарушения, добровольное возмещение причиненного ущерба или устранение причиненного вреда;
- 3) совершение административного правонарушения несовершеннолетним;
- 4) совершение административного правонарушения беременной женщиной или женщиной, имеющей малолетнего ребенка.

Законами субъектов РФ об административных правонарушениях могут быть предусмотрены и иные обстоятельства, смягчающие административную ответственность.

Судья, орган, должностное лицо, рассматривающие дело об административном правонарушении, могут признать смягчающими обстоятельства, не указанные в КоАП РФ или в законах субъектов РФ об административных правонарушениях.

Обстоятельствами, отягчающими административную ответственность, признаются (ст. 4.3 КоАП РФ):

- 1) продолжение противоправного поведения, несмотря на требование уполномоченных на то лиц прекратить его;
- 2) повторное совершение однородного административного правонарушения, если за совершение

первого административного правонарушения лицо уже подвергалось административному взысканию, по которому не истек срок, предусмотренный ст. 4.6 КоАП РФ;

3) вовлечение несовершеннолетнего в совершение административного правонарушения;

4) совершение административного правонарушения группой лиц;

5) совершение административного правонарушения в условиях стихийного бедствия или при других чрезвычайных обстоятельствах;

6) совершение административного правонарушения в состоянии опьянения. Судья, орган, должностное лицо, налагающие административное взыскание, в

зависимости от характера совершенного административного правонарушения могут не признать данное обстоятельство отягчающим.

Постановление по делу об административном правонарушении не может быть вынесено по истечении 2 месяцев со дня совершения административного правонарушения, а за нарушение законодательства Российской Федерации о внутренних морских водах, территориальном море, континентальном шельфе, об исключительной экономической зоне Российской Федерации, таможенного законодательства, законодательства об охране окружающей природной среды и о налогах и сборах по истечении одного года со дня совершения административного правонарушения (ст. 4.5 КоАП РФ).

При даче административного правонарушения сроки, предусмотренные ч. 1 ст. 4.5 КоАП РФ, начинают исчисляться со дня обнаружения административного правонарушения.

За административные правонарушения, влекущие применение административного взыскания в виде дисквалификации, лицо может быть привлечено к административной ответственности не позднее 1 года со дня совершения административного правонарушения, а при даче административного правонарушения - 1 года со дня его обнаружения.

В случае отказа в возбуждении уголовного дела или прекращения уголовного дела, но при наличии в действиях лица признаков административного правонарушения сроки, предусмотренные ч. 1 ст. 4.5 КоАП РФ, начинают исчисляться со дня принятия решения об отказе в возбуждении уголовного дела или о его прекращении.

В случае удовлетворения ходатайства лица, в отношении которого ведется производство по делу об административном правонарушении, о рассмотрении дела по месту жительства данного лица срок давности привлечения к административной ответственности приостанавливается с момента удовлетворения данного ходатайства до момента поступления материалов дела судье, в орган, должностному лицу, уполномоченным рассматривать дело, по месту жительства лица, в отношении которого ведется производство по делу об административном правонарушении.

Лицо, на которое наложено административное взыскание за совершение административного правонарушения, считается подвергнутым данному взысканию в течение 1 года со дня окончания исполнения постановления о наложении административного взыскания.

Судья, рассматривая дело об административном правонарушении, вправе при отсутствии спора о возмещении имущественного ущерба одновременно с наложением административного взыскания решить вопрос о возмещении имущественного ущерба. Споры о возмещении имущественного ущерба разрешаются судом в порядке гражданского судопроизводства (ст. 4.7 КоАП РФ).

По делу об административном правонарушении, рассматриваемому иным уполномоченным органом или должностным лицом, спор о возмещении имущественного ущерба разрешается судом в порядке гражданского судопроизводства.

Споры о возмещении морального вреда, причиненного административным правонарушением, рассматриваются судом в порядке гражданского судопроизводства.

7. Пересмотр постановлений и решений по делам об административных правонарушениях предусмотрен в гл. 30 КоАП РФ.

Постановление по делу об административном правонарушении, вынесенное судьей, может быть обжаловано в вышестоящий суд; вынесенное коллегиальным органом - в районный суд по месту нахождения коллегиального органа; вынесенное должностным лицом - в вышестоящий орган, вышестоящему должностному лицу либо в районный суд по месту рассмотрения дела; вынесенное иным органом, созданным в соответствии с законом субъекта РФ, - в районный суд по месту рассмотрения дела (ст. 30.1 КоАП РФ).

Жалоба на постановление по делу об административном правонарушении может быть подана в течение 10 суток со дня вручения или получения копии постановления.

Жалоба может быть подана непосредственно в суд, вышестоящий орган, вышестоящему должностному лицу, уполномоченному ее рассматривать (ст. 30.2 КоАП РФ), и государственной пошлиной не облагается.

Жалоба на постановление подлежит рассмотрению в 10-дневный срок со дня поступления со всеми материалами судьей или должностным лицом единолично. Судья, вышестоящее должностное лицо не связаны доводами жалобы и проверяют дело в полном объеме.

Раздел III. Трудовой договор

Глава 10. Общие положения

Статья 56. Понятие трудового договора. Стороны трудового договора

1. Институт трудового договора является основной правовой формой реализации конституционного принципа свободы труда гражданина (ч. 1 ст. 37 Конституции РФ). Заключив трудовой договор, гражданин становится работником. Работодатель, заключая трудовой договор, получает возможность подобрать необходимых ему работников. Юридический факт заключения трудового договора влечет возникновение взаимных прав и обязанностей для работника и работодателя.

2. Термин "трудовая функция" означает работу по определенной специальности, квалификации или должности исходя из соответствующей профессии.

Профессия - это род трудовой деятельности (например, учитель, слесарь, юрист), в рамках которой имеются различные виды деятельности (например, учитель физики, учитель биологии) и которые охватываются понятием "специальность". Следовательно, специальность - это знания и практические навыки, необходимые для выполнения определенных трудовых функций в пределах данной профессии. Квалификация характеризует степень и вид профессиональной обученности, наличие знания, умения и навыков, необходимых для выполнения определенной работы.

3. Трудовая функция должна выполняться работником лично и не может быть перепоручена им какому-либо другому лицу.

4. Закон связывает с заключением трудового договора ряд существенных социальных гарантий для работников. Согласно Конституции РФ только работающему по трудовому договору гарантируются установленный федеральным законом продолжительность рабочего времени, выходные и праздничные дни, оплачиваемый ежегодный отпуск (ч. 5 ст. 37 Конституции РФ), обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами (ст. 21 ТК РФ) и др.

5. Работодатель, заключивший трудовой договор, со своей стороны приобретает право требовать от работника подчинения правилам внутреннего трудового распорядка, исполнения указаний и распоряжений руководителя в процессе трудовой деятельности.

6. Определение понятия трудового договора, сформулированное в ст. 56 ТК РФ, позволяет отграничить его от ряда гражданско-правовых договоров, реализация которых также связана с трудовой деятельностью. Так, по договору подряда одна сторона (подрядчик) обязуется выполнить по заданию другой стороны (заказчика) определенную работу и сдать ее результат заказчику, а заказчик обязуется принять результат работы и оплатить его (ст. 702 ГК РФ). По договору возмездного оказания услуг исполнитель обязуется по заданию заказчика оказать услуги (совершить определенные действия или осуществить определенную деятельность), а заказчик обязуется оплатить эти услуги (ст. 779 ГК РФ). По договору поручения одна сторона (поверенный) обязуется совершить от имени и за счет другой стороны (доверителя) определенные юридические действия за вознаграждения (ст. 971 ГК РФ).

В перечисленных и некоторых других гражданско-правовых договорах гражданин сам организует и выполняет на свой риск соответствующее конкретное индивидуальное задание и получает вознаграждение за его конечный результат. В отличие от этого по трудовому договору работник выполняет любую порученную ему работу по определенной специальности, квалификации, должности с подчинением внутреннему трудовому распорядку (т.е. власти работодателя) и получает заработную плату по установленным нормам. Правильное разграничение трудового договора и смежных гражданско-правовых договоров имеет существенное практическое значение, поскольку трудовые права и обязанности, установленные законодательством о труде, распространяются только на лиц, заключивших трудовые договоры.

7. В качестве примера приведем Типовой контракт трудящегося-мигранта (утв. резолюцией Кабинета министров Совета Европы от 13 апреля 1976 г. N 25). Эту форму можно использовать при условии приведения терминологии контракта в соответствие с ТК РФ.

Статья 57. Содержание трудового договора

1. Содержание трудового договора составляет совокупность его условий, среди которых в комментируемой статье выделены существенные и все прочие, выработанные сторонами.

Выделение существенных условий имеет юридическое значение, поскольку их изменение влечет особые правовые последствия (см. ст. 73 ТК РФ и [комментарий](#) к ней).

2. В трудовом договоре должны быть прежде всего четко обозначены его стороны - работник и работодатель. Работодатель - юридическое лицо - в соответствии со ст. 54 ГК РФ должен иметь свое наименование и место нахождения, которое определяется местом его государственной регистрации.

Поэтому, например, местом нахождения всех юридических лиц, зарегистрированных в Московской регистрационной палате, будет г. Москва в действующих административно-территориальных границах, хотя их почтовые адреса будут, естественно, различны.

Работодатель - физическое лицо, занимающееся предпринимательской деятельностью без образования юридического лица, имеет свое место нахождения также по месту государственной регистрации.

3. Фиксируя в трудовом договоре его существенные условия, нужно иметь в виду следующее:

место работы определяется не только в виде организации, заключившей трудовой договор, но и с указанием ее структурного подразделения, в которое принимается работник (отдел, цех, участок и т.д.);

при необходимости может быть указан и конкретный механизм или агрегат, на котором будет выполняться работа (станок, автомобиль и т.д.);

дата начала работы, определяемая сторонами, может как совпадать с датой заключения договора, так и быть отнесена ими на какой-либо другой срок;

трудовая функция работника может быть обозначена разными способами. Если в организации действует штатное расписание, то наименование профессии, специальности или должности указывается в нем в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессией рабочих и квалификационным справочником должностей служащих.

Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих утвержден постановлением Минтруда России от 21 августа 1998 г. N 37*(20) и рекомендован для применения в организациях независимо от форм собственности и организационно-правовых форм. В обязательном порядке наименования должностей должны соответствовать наименованиям квалификационных справочников, если выполнение работ по ним дает право на предоставление определенных льгот, преимуществ или ограничений. Например, согласно Закону РФ "Об образовании" педагогические работники образовательных учреждений не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до 1 года (п. 5 ст. 55). Перечень должностей, работа в которых засчитывается в 10-летний стаж непрерывной преподавательской работы, утвержден приказом Минобразования России от 7 декабря 2000 г. N 3570. При заключении трудового договора с педагогическим работником наименование его должности должно точно соответствовать наименованию, указанному в перечне. Какие-либо отступления (например, наименование "мастер" вместо "мастер производственного обучения" или "тренер" вместо "тренер-преподаватель") влекут невключение времени работы в стаж, необходимый для получения в дальнейшем длительного отпуска.

При приеме на работу стороны могут договориться о совмещении профессий (должностей), т.е. о выполнении работником наряду со своей основной работой дополнительной работы по другой профессии (должности). Тогда в трудовой договор вносится соответствующая запись о работе по совмещаемой профессии (должности), а также о порядке и условиях совмещения.

Права и обязанности работника конкретизируют положения ст. 21 ТК РФ и определяются с учетом специфики его трудовой деятельности. Указываются, в частности, основные характеристики работы и требования к уровню их выполнения по объему работы, ее качеству, уровню выполнения норм труда и нормированных заданий, соблюдению правил по охране труда и т.д.

В отношении должностных лиц фиксируется круг их функций, прав и обязанностей. В частности, если работник по должности имеет право приема и увольнения с работы, это право нужно отразить в его трудовом договоре (контракте).

Четкое определение и закрепление в трудовом договоре (контракте) обязанностей работника вносит необходимую определенность в отношения сторон, позволяет предотвратить многие конфликтные ситуации.

Права и обязанности работодателя, определяемые в трудовом договоре, также конкретизируют его основные права и обязанности, предусмотренные ст. 22 ТК РФ. Например, в договоре указываются его конкретные обязанности по созданию условий для безопасного и эффективного труда: оборудовать рабочее место в соответствии с правилами охраны труда, своевременно обеспечивать работника оборудованием, инструментами, технической документацией и другими средствами, необходимыми для выполнения его трудовой функции, и т.д.

Условия труда оцениваются с точки зрения их безопасности, вредности, тяжести, опасности. В трудовом договоре должно быть зафиксировано, что рабочее место работника по результатам аттестации характеризуется: безопасными условиями труда; вредными условиями труда; опасными условиями труда. В зависимости от степени вредности, тяжести, опасности условий труда устанавливаются льготы и компенсации за работу в таких условиях.

Режим труда и отдыха особо оговаривается в трудовом договоре лишь в тех случаях, когда в отношении данного работника он отличается от общего режима, действующего в организации (например, неполный рабочий день или неполная рабочая неделя, гибкое рабочее время, разделение рабочего дня на части).

Условия оплаты, предусмотренные в централизованном порядке, коллективном договоре или

ином локальном нормативном акте, необходимо конкретизировать прежде всего путем указания размеров тарифной ставки, должностного оклада работника по профессии (должности), квалификационному разряду и квалификационной категории. По соглашению сторон может быть определен и более высокий размер оплаты труда, чем в соответствующем акте (коллективном договоре). Установление в индивидуальном порядке более высокого размера оплаты труда должно быть связано с квалификацией работника, выполнением им более сложных производственных заданий, высокими результатами труда.

Кроме размера тарифной ставки (должностного оклада), могут быть предусмотрены различные доплаты и надбавки стимулирующего и компенсационного характера: за профессиональное мастерство и высокую квалификацию, классность, ученую степень, отклонение от нормальных условий труда и т.д. По соглашению сторон размеры этих надбавок могут быть конкретизированы и увеличены по сравнению с размерами, предусмотренными в соответствующих локальных нормативных актах.

Если работник совмещает профессии (должности), необходимо установить размер доплат за их совмещение. Конкретный размер доплат определяется по соглашению сторон исходя из сложности выполняемой работы, ее объема, занятости работника по основной и совмещаемой работе. Наряду с доплатами стороны могут договариваться о других компенсациях за совмещение профессий (должностей), например о дополнительном отпуске, повышенном вознаграждении по итогам года и т.д.

Могут быть отражены и распространяющиеся на данного работника положения о премировании, вознаграждении по итогам годовой работы, натуральной оплате и т.д.

Виды и условия социального страхования, которые распространяются на работника, могут быть различны. В трудовом договоре фиксируются лишь те из них, которые непосредственно связаны с его трудовой деятельностью и осуществляются за счет работодателя, например медицинское страхование, дополнительная страховая защита работника (оформление страхового полиса за рубежом) при выполнении работ, связанных с поездками за территорию России (водители автотранспорта, моряки и т.д.).

О применении действующих квалификационных справочников работ, профессий рабочих и должностей служащих на предприятиях и в организациях, расположенных на территории России, сказано в постановлении Минтруда России от 12 мая 1992 г. N 15а.

4. Кроме существенных в трудовом договоре могут содержаться условия, касающиеся любых иных вопросов труда и, в частности, об испытании, о неразглашении охраняемой законом тайны, об обязательствах работника отработать после обучения.

5. К охраняемой законом тайне относятся государственная, служебная, коммерческая тайна. Государственной тайной являются важнейшие сведения, разглашение которых может причинить существенный вред интересам России, перечень которых определяется федеральным законом (ч. 4 ст. 29 Конституции РФ). Такой перечень установлен в ст. 5 Закона РФ "О государственной тайне".

6. В соответствии со ст. 139 ГК РФ информация составляет служебную или коммерческую тайну в случае, когда: а) имеет действительную или потенциальную ценность в силу неизвестности ее третьим лицам; б) к ней нет свободного доступа на законном основании; в) обладатель информации принимает меры к охране ее конфиденциальности. Исходя из этих критериев, состав и объем сведений, составляющих коммерческую тайну, определяется работодателями; служебную тайну - государственными органами управления. Вместе с тем необходимо учитывать предусмотренные законодательством ограничения на отнесение той или иной информации к коммерческой или служебной тайне.

7. К иной охраняемой законом тайне относятся сведения, определенные Указом Президента РФ от 6 марта 1997 г. N 188 "Об утверждении перечня сведений конфиденциального характера". К ним, в частности, относятся сведения, составляющие тайну следствия и судопроизводства, сведения, связанные с профессиональной деятельностью, доступ к которым ограничен в соответствии с **Конституцией** РФ и федеральными законами (врачебная, нотариальная, адвокатская тайна, тайна переписки, телефонных переговоров, почтовых отправлений, телеграфных и иных сообщений и т.д.).

8. Обязанность работника отработать после обучения не менее установленного договором срока может быть установлена, если обучение производилось за счет работодателя. Срок отработки не может превышать максимального срока трудового договора - не более 5 лет (ст. 58 ТК РФ). Кроме того, работодатель вправе заключить с работником ученический договор на профессиональное обучение, который является дополнительным к трудовому договору и регулируется трудовым законодательством (ст. 198 ТК РФ), и предусмотреть обязательство работника об отработке после обучения в нем.

9. Условия заключенного трудового договора обязательны для его сторон. Их изменение возможно лишь по взаимному соглашению работодателя и работника, причем в письменной форме.

10. Поскольку заключение срочного трудового договора возможно лишь в случаях, предусмотренных ТК РФ (ст. 59) и другими федеральными законами, в нем должны быть указаны основания для его заключения путем воспроизведения соответствующей формулировки ст. 59 ТК РФ или иного федерального закона.

11. Изменение 5/2004 ОКПДТР Общероссийский классификатор профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов ОК 016-94 введено с 1 марта 2005 г.

Статья 58. Срок трудового договора

1. В зависимости от сроков, на которые могут быть заключены трудовые договоры, они делятся на 2 вида. По общему правилу, заключая трудовой договор, работодатель и работник заранее не определяют срок его окончания, т.е. договор заключается на неопределенный срок (ч. 1 комментируемой статьи).

2. Вместе с тем для работодателей обычно предпочтительнее заключение срочного трудового договора, поскольку в этом случае по истечении срока они получают право расторгнуть договор без объяснения причин (п. 2 ст. 77 ТК РФ). В связи с этим они нередко стремятся заменить трудовые договоры, заключенные на неопределенный срок, срочными трудовыми договорами, что, очевидно, противоречит интересам работников. Статья 58 ТК РФ устанавливает ряд гарантий против неограниченного использования при приеме на работу срочных трудовых договоров.

3. В ч. 2 комментируемой статьи определено общее условие правомерности заключения срочного трудового договора - невозможность установления трудовых отношений на неопределенный срок, поскольку предлагаемая работа с учетом ее характера или условий выполнения не является постоянной. В то же время, как показала практика применения ст. 17 КЗоТ РФ, устанавливавшей аналогичное условие, его недостаточно для решения многочисленных вопросов, возникающих на практике. Поэтому в ТК РФ (ст. 59) приведен перечень конкретных случаев, когда допустимо заключение срочного трудового договора.

4. В спорных ситуациях, когда в трудовом договоре не оговорен срок действия, а одна из сторон настаивает на его срочном характере, установлено, что договор считается заключенным на срок неопределенный.

5. Комментируемая статья не предусматривает возможности продления срочного трудового договора на новый срок, допускавшийся КЗоТ РФ. При продолжении работы по истечении срока договора, если ни одна из сторон не потребовала его расторжения в связи с истечением срока, трудовой договор считается заключенным на срок неопределенный.

6. Равным образом заключенным на неопределенный срок считается срочный трудовой договор, заключенный в нарушение закона без достаточных к тому оснований. Данный факт может быть установлен судом или органами, осуществляющими государственный надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде.

7. Лица, работающие по договорам, заключенным на неопределенный срок, могут иметь права и гарантии, которых не имеют работники, заключившие срочные трудовые договоры. Поэтому возможно использование работодателями срочных трудовых договоров для уклонения от предоставления работникам соответствующих прав. Например, прием работника по срочному трудовому договору на должность, подлежащую в дальнейшем сокращению, чтобы избежать предоставления гарантий и компенсаций, полагающихся при расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата. В связи с этим в ч. 6 ст. 58 ТК РФ установлен запрет на заключение срочных трудовых договоров в подобных случаях.

8. См. также п. 13 постановления Пленума Верховного Суда РФ "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" в [Приложении](#).

Статья 59. Срочный трудовой договор

1. В комментируемой статье перечислены основные случаи, когда может быть заключен срочный трудовой договор. Большинство из них обусловлено характером предстоящей работы, которая ограничена определенным сроком. Некоторые случаи связаны с особенностями трудовых отношений отдельных категорий работников.

2. Необходимость замены отсутствующего работника возникает в связи с его длительным отсутствием, когда за ним сохраняется место работы. По срочному трудовому договору можно принять работника для замещения другого работника, находящегося, например, в длительной зарубежной командировке, длительно болеющего и т.д. При предоставлении женщине отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет (ст. 256 ТК РФ), когда она вправе выйти на работу до истечения этого срока, и дата ее возвращения на работу заранее неизвестна, трудовой договор заключается на время отпуска по уходу за ребенком. Днем окончания договора с замещающим работником является день выхода на работу женщины из отпуска.

3. Трудовой договор для выполнения временных работ может быть заключен, когда заранее известно, что они будут продолжаться не более 2 месяцев. Особенности регулирования труда лиц, заключивших трудовой договор на срок до 2 месяцев, предусмотрены ст. 289-292 ТК РФ.

Сезонными являются работы, которые в силу климатических и иных природных условий выполняются в течение определенного периода (сезона), не превышающего 6 месяцев. Их перечни утверждаются Правительством РФ (ст. 293 ТК РФ). Поэтому заключение срочного трудового договора на время выполнения сезонных работ правомерно при условии, если такие работы включены в указанные

перечни. Особенности регулирования труда работников, занятых на сезонных работах, предусмотрены ст. 293-296 ТК РФ.

4. Срочный трудовой договор о работе в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях может быть заключен, если это связано с переездом поступающего на работу к новому месту работы. Перечень районов Крайнего Севера и приравненных к ним местностей утвержден постановлением Совета Министров СССР от 10 ноября 1967 г. N 1029, действует в настоящее время в ред. постановления Совета Министров СССР от 3 января 1983 г. с дополнениями и изменениями, внесенными законодательством Российской Федерации. Особенности регулирования труда лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, установлены ст. 313-327 ТК РФ.

5. При заключении срочного трудового договора для проведения срочных работ по предотвращению несчастных случаев, аварий, катастроф, эпидемий, эпизоотии, а также для устранения последствий этих и других чрезвычайных обстоятельств нужно иметь в виду, что срок договора определяется характером и длительностью таких чрезвычайных ситуаций.

6. Под субъектами малого предпринимательства понимаются коммерческие организации, в уставном капитале которых доля участия Российской Федерации, субъектов РФ, общественных и религиозных организаций (объединений), благотворительных и иных фондов не превышает 25%, доля, принадлежащая одному или нескольким юридическим лицам, не являющимся субъектами малого предпринимательства, не превышает 25% и в которых средняя численность работников за отчетный период не превышает следующих предельных уровней (малые предприятия): в промышленности, в строительстве, на транспорте по 100 человек; в сельском хозяйстве, в научно-технической сфере по 60 человек; в оптовой торговле - 50 человек; в розничной торговле и бытовом обслуживании - 30 человек; в остальных отраслях и при осуществлении других видов деятельности - 50 человек (ст. 3 Федерального закона от 14 июня 1995 г. N 88-ФЗ "О государственной поддержке малого предпринимательства в Российской Федерации").

Если численность работников в организации - субъекте малого предпринимательства любой сферы не превышает 40 работников, кроме организаций торговли и бытового обслуживания, где не должно быть больше 25 работников, то со всеми вновь поступающими работниками может быть заключен срочный трудовой договор. Средняя за отчетный период численность работников организации - субъекта малого предпринимательства определяется с учетом всех ее работников, в том числе работающих по договорам гражданско-правового характера и по совместительству с учетом реально отработанного времени, а также работников представительств, филиалов и других обособленных подразделений организации. При превышении установленной численности (соответственно 40 и 25 человек) срочные трудовые договоры с поступающими работниками могут заключаться только на общих основаниях.

Срочные трудовые договоры могут быть заключены также со всеми принимаемыми на работу лицами работодателями - физическими лицами, которые используют труд других лиц (например, в качестве секретаря, водителя, домработницы и т.д.). Особенности регулирования труда работников, работающих у работодателей - физических лиц, предусмотрены ст. 303-306 ТК РФ.

7. Срочные трудовые договоры могут заключаться со всеми лицами, направляемыми на работу за границу, независимо от характера предстоящей работы и органа, направившего работника. С работниками, направляемыми на работу в представительство Российской Федерации за границей, трудовой договор заключается на срок до 3 лет (ст. 338 ТК РФ). 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, определены ст. 337-341 ТК РФ.

8. Обычная деятельность организации - это виды деятельности, зафиксированные в ее уставе. Когда возникает необходимость выполнения работ, выходящих за рамки такой деятельности, возможно привлечение дополнительных работников по срочному трудовому договору. Это могут быть, кроме перечисленных в комментируемой статье, многие другие виды работ, необходимых для нормального функционирования организации. Срок трудового договора для проведения работ, выходящих за рамки обычной деятельности организации, устанавливается с учетом возможной длительности таких работ.

Другой случай, когда возможно заключение срочного трудового договора ввиду изменения характера деятельности организации, - необходимость проведения работ, связанных с заведомо временным расширением основного производства или объема оказываемых услуг (например, расширение производства мороженого или прохладительных напитков в летний период, получение организацией заказа, выполнение которого в срок требует привлечения дополнительных работников, и т.д.). Срочный трудовой договор с дополнительно принимаемыми работниками может в этом случае заключаться на любой срок в пределах 1 года.

9. Как правило, срок деятельности организации при ее создании заранее не устанавливается. В то же время возможно создание организаций на заранее определенный период времени или для выполнения к конкретному сроку работы, что должно быть обязательно зафиксировано в их учредительных документах (уставе, договоре). На период существования организации могут

закключаться срочные трудовые договоры с работниками, если этот период не превышает 5 лет.

10. Трудовой договор с лицами, принимаемыми для выполнения работы, выполнение (завершение) которой не может быть определено конкретной датой, должен содержать точное наименование такой работы с указанием на ее срочный характер (например, строительство объекта, ремонт отопительной системы и т.д.).

11. Трудовой договор для выполнения работ, непосредственно связанных со стажировкой или профессиональным обучением работников, заключается на срок, предусмотренный для стажировки или профессионального обучения.

12. С лицами, обучающимися по дневным формам обучения, срочный трудовой договор может быть заключен как во время каникул, так и в период учебы.

13. Работа по совместительству может выполняться работником как по месту основной работы, так и в другой организации. Срочный трудовой договор с совместителем может быть заключен и в том и в другом случаях. Особенности трудовых договоров о работе по совместительству установлены ст. 282-288 ТК РФ.

14. При заключении срочных трудовых договоров с пенсионерами по возрасту, а также с лицами, которым по состоянию здоровья разрешена работа исключительно временного характера, необходимо иметь в виду следующее. Пенсионерами по возрасту в данном случае считаются лишь те лица, которые достигли возраста, дающего право на получение пенсии по старости и которым назначена такая пенсия. Только при этих условиях с пенсионером по возрасту может быть заключен срочный трудовой договор. Само же по себе достижение пенсионного возраста, если пенсия не была назначена, не является основанием для заключения с гражданином срочного трудового договора. Медицинское заключение о необходимости представления работы временного характера вправе выдавать лишь те органы, которым предоставлено такой право - учреждения медико-социальной экспертизы, на основании которого и определяется срок трудового договора.

15. Срочный трудовой договор может заключаться с творческими работниками средств массовой информации, организаций кинематографии, театров, театральных и концертных организацией, цирков и иными лицами, участвующими в создании или исполнении произведений. Речь идет об актерах, режиссерах, журналистах, редакторах и других представителях творческих профессий, а также профессиональных спортсменах. Перечни таких профессий утверждаются Правительством РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию трудовых отношений.

16. Свои особенности имеет заключение срочных договоров в результате конкурса - способа подбора кадров на определенные должности по решению особого коллегиального органа (например, ученого совета). Конкурс проводится в порядке, установленном законом или иным нормативным правовым актом органа государственной власти или местного самоуправления. Например, в соответствии с п. 2 ст. 20 Федерального закона "О высшем и послевузовском профессиональном образовании" при замещении должностей научно-педагогических работников в высшем учебном заведении, за исключением должностей декана факультета и заведующего кафедрой, заключению трудового договора предшествует конкурсный отбор. По конкурсу замещаются должности заведующих отделами, лабораториями, секторами научных сотрудников (главных, ведущих, старших, научных и младших) в научно-исследовательских учреждениях. Решение коллегиального органа об избрании на соответствующую должность по результатам конкурса является основанием для заключения работодателем срочного трудового договора.

17. Трудовые договоры на определенный срок могут заключаться в связи с работой по выборам. Такие договоры заключаются, во-первых, в случаях избрания на определенный срок в состав выборного органа или на выборную оплачиваемую работу (например, избрание его на должность декана факультета или заведующего кафедрой высшего учебного заведения) и, во-вторых, при поступлении на работу, связанную с непосредственным обеспечением деятельности членов избираемых органов или должностных лиц в органах государственной власти и органах местного самоуправления, а также в политических партиях и других общественных объединениях. Во втором случае срок трудового договора определяется сроком, на который избран член соответствующего органа или должностное лицо, для непосредственного обеспечения деятельности которого принимается данный работник.

18. Срочный трудовой договор может заключаться с руководителями, их заместителями и главными бухгалтерами всех организаций независимо от их организационных форм и форм собственности, включая как коммерческие (например, хозяйственные общества и товарищества, государственные и муниципальные унитарные предприятия), так и некоммерческие (например, общественные или религиозные организации, благотворительные и иные фонды).

19. Органы службы занятости имеют право направлять работодателя (при наличии у них потребности в рабочей силе) граждан, обращающихся для трудоустройства, приема на постоянную или временную работу. Один из вариантов временной работы - общественные работы, под которыми понимается общедоступная трудовая деятельность, имеющая социально полезную направленность и организуемая в качестве дополнительной социальной поддержки граждан, ищущих работу. Общественные работы организуются на предприятиях и в организациях независимо от формы собственности. Направление на участие в общественных работах в соответствующей организации,

выданное гражданину органом службы занятости, является основанием для его приема на работу. С лицами, желающими участвовать в общественных работах, заключается срочный трудовой договор, который может быть расторгнут досрочно при устройстве на постоянную или временную работу.

20. Срочные трудовые договоры, кроме случаев, перечисленных в комментируемой статье, могут быть заключены и в других случаях, предусмотренных федеральными законами. В соответствии со ст. 25 Федерального закона "О государственной гражданской службе Российской Федерации" для замещения должности гражданской службы представитель нанимателя может заключать с гражданским служащим:

служебный контракт на неопределенный срок;

срочный служебный контракт.

Срочный служебный контракт на срок от 1 года до 5 лет заключается, если иной срок не установлен указанным Федеральным законом.

Срочный служебный контракт заключается в случаях, когда отношения, связанные с гражданской службой, не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом категории замещаемой должности гражданской службы или условий прохождения гражданской службы, если иное не предусмотрено данным Федеральным законом и другими федеральными законами.

Срочный служебный контракт заключается в случае:

замещения отдельных должностей гражданской службы категории "руководители", а также должностей гражданской службы категории "помощники (советники)";

замещения должности гражданской службы на период отсутствия гражданского служащего, за которым в соответствии с рассматриваемым Федеральным законом и другими федеральными законами сохраняется должность гражданской службы;

замещения должности гражданской службы после окончания обучения гражданином, заключившим договор на обучение в образовательном учреждении профессионального образования с обязательством последующего прохождения гражданской службы;

замещения должности гражданской службы в дипломатических представительствах и консульских учреждениях Российской Федерации, иных представительствах Российской Федерации и представительствах государственных органов, находящихся за пределами территории Российской Федерации;

замещения должности гражданской службы в государственном органе, образованном на определенный срок или для выполнения определенных задач и функций;

замещения временной должности гражданской службы или должности гражданской службы на период временного отсутствия гражданского служащего по соглашению сторон служебного контракта;

замещения должности гражданской службы, по которой ч. 14 ст. 50 Федерального закона "О государственной гражданской службе Российской Федерации" установлен особый порядок оплаты труда;

в иных случаях, предусмотренных Федеральным законом "О государственной гражданской службе Российской Федерации" и другими федеральными законами.

С гражданским служащим, замещающим должность гражданской службы на основании служебного контракта, заключенного на неопределенный срок, и достигшим возраста 60 лет, указанный служебный контракт перезаключается на срочный служебный контракт на срок от 1 года до 5 лет.

Замещение должности гражданской службы гражданским служащим по достижении им возраста 65 лет - предельного возраста пребывания на гражданской службе - не допускается.

По достижении гражданским служащим возраста 60 лет или предельного возраста пребывания на гражданской службе и по окончании действия срочного служебного контракта по решению представителя нанимателя и с согласия гражданина с ним заключается срочный трудовой договор на замещение должности, не являющейся должностью гражданской службы, с учетом квалификации (профессионального уровня), результатов профессиональной служебной деятельности при прохождении гражданской службы, состояния здоровья и должности гражданской службы, которую замещал указанный гражданин.

Вместе с тем нужно особо подчеркнуть, что дополнительные случаи заключения срочных трудовых договоров могут быть установлены только федеральными законами, а не какими-либо другими правовыми актами федеральных органов государственной власти (например, указами Президента РФ, постановлениями Правительства РФ), органов государственной власти субъектов РФ и органов местного самоуправления.

21. Комментируемая статья расширяет возможности заключения срочных трудовых договоров по сравнению с нормами ранее действовавшего законодательства. Это обстоятельство не является, однако, основанием для перезаключения прежних трудовых договоров по новым нормам. В соответствии со ст. 424 ТК РФ он применяется к правоотношениям, возникшим после введения его в действие. Поэтому трудовые договоры, заключенные до введения ТК РФ в действие, сохраняют свою силу и не подлежат перезаключению по новым нормам. Заключив трудовой договор с работником на неопределенный срок, работодатель не вправе после 1 февраля 2002 г. требовать от них заключения срочного трудового договора, в том числе с пенсионерами по возрасту, творческими работниками средств массовой информации, кинематографии, театров, другими работниками. Случаи заключения

срочного трудового договора, перечисленные в комментируемой статье, распространяются только на трудовые договоры, заключаемые после вступления ТК РФ в силу.

22. В соответствии со ст. 6 Закона РФ "О потребительской кооперации (потребительских обществах, их союзах) в Российской Федерации" (в ред. Федерального закона от 11 июля 1997 г. N 97-ФЗ) на должность руководителей созданных потребительскими обществами или союзами организаций потребительской кооперации на срок до пяти лет назначаются лица в порядке, установленном законодательством Российской Федерации. В случаях, определяемых советами потребительских обществ или советами союзов потребительских обществ, на эту должность назначаются лица, соответствующие квалификационным требованиям, определяемым указанными советами.

23. См. также п. 14 постановления Пленума Верховного Суда РФ "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" в [Приложении](#).

Статья 60. Запрещение требовать выполнения работы, не обусловленной трудовым договором

1. Комментируемая статья закрепляет общую гарантию трудовых прав работников, запрещая работодателю требовать от них выполнения работы, на которую они не давали согласия при заключении трудового договора.

2. Наиболее распространенный случай изменения условий трудового договора - перевод на другую работу, порядок которого регулируется ст. 72-74 ТК РФ.

3. Запрещение введено для защиты условий трудового договора от нарушения со стороны работодателя. Трудовым кодексом РФ предусмотрено повышение роли трудового договора - основного документа, регулирующего трудовые отношения.

Статья 61. Вступление трудового договора в силу

1. В комментируемой статье различаются понятия "вступление трудового договора в силу" и "начало работы". Вступление договора в силу означает, что стороны приняли на себя взаимные обязательства по договору, подписав его. Однако начало реализации этих обязательств не всегда совпадает с моментом подписания договора.

2. В ряде случаев работник приступает к работе без подписания договора. В таких случаях договор вступает в силу со дня его фактического допущения к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя, который в 3-дневный срок обязан оформить с ним письменный трудовой договор (ст. 67 ТК РФ).

3. По общему правилу работник должен приступить к исполнению трудовых обязанностей со дня, определенного трудовым договором. Этот день согласовывается сторонами с учетом конкретных обстоятельств (например, в связи с переездом работника в другую местность, передачей дел по прежнему месту работы и т.д.). Если же день начала работы в трудовом договоре не определен, то работник обязан начать работать на следующий день после вступления договора в силу.

4. Трудовой договор реализуется только при фактическом выполнении его условий. Поэтому, если работник не приступил к работе в установленный им срок в течение недели, трудовой договор аннулируется, т.е. признается недействительным, о чем делается отметка в его тексте со ссылкой на ч. 4 ст. 61 ТК РФ.

5. В международных трудовых нормах, относящихся к началу 80-х гг. XX в., нашла отражение тенденция ограничения распространения срочных трудовых договоров. Так, в Конвенции N 158 МОТ "О прекращении трудовых отношений по инициативе предпринимателя" (1982 г.) закреплена необходимость предусмотреть гарантии против использования трудовых договоров на определенный срок, имеющих целью работодателю уклониться от предоставления работнику соответствующей защиты. В Рекомендации N 166 МОТ "О прекращении трудовых отношений по инициативе предпринимателя" (1982 г.) указаны меры, направленные против использования трудовых договоров на определенный срок, в их числе учет характера предстоящей работы или условий ее выполнения, при которых трудовые отношения не могут устанавливаться на неопределенный срок.

Указанные Конвенция N 158 и Рекомендация N 166 содержат перечень причин, которые не считаются законным основанием для прекращения трудовых отношений.

Статья 62. Выдача трудовой книжки и копий документов, связанных с работой

1. Работодатель обязан по письменным заявлениям работников выдавать им копии документов, связанных с работой, причем не только тех, которые перечислены в ч. 1 комментируемой статьи, но и других, которые бывает необходимо представить работнику в различные органы.

2. В некоторых случаях, например, для участия в конкурсе на замещение должностей профессоров, доцентов, преподавателей высших учебных заведений, заведующих отделами, секторов, лабораторий, научных сотрудников научно-исследовательских учреждений, требуется представление характеристики, которая должна быть выдана работнику.

3. Работодатель обязан свидетельствовать верность копии документов, выдаваемых работнику, если эти документы не подлежат удостоверению в нотариальном порядке.

4. Трудовая книжка при прекращении трудового договора должна быть выдана работнику в день увольнения. В том случае, если задержка выдачи трудовой книжки произошла по вине работодателя, он обязан возместить работнику неполученный им заработок (ст. 234 ТК РФ), т.е. выплатить средний заработок за все время, пока он был лишен возможности трудиться в результате задержки выдачи трудовой книжки.

5. При отказе работника получить трудовую книжку в день увольнения об этом должен быть составлен акт.

6. Если работник отсутствовал в день увольнения на работе, работодатель в тот же день должен направить ему письменное уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на ее пересылку почтой.

7. Факт направления работодателем уведомления исключает его вину и ответственность за задержку выдачи трудовой книжки.

8. Работодатель обязан на основании ст. 234 ТК РФ возместить работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться. Такая обязанность, в частности, наступает, если заработок не получен в результате задержки работодателем выдачи работнику трудовой книжки, внесения в трудовую книжку неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения работника.

9. В ст. 22 Федерального закона от 22 октября 2004 г. N 125-ФЗ "Об архивном деле в Российской Федерации" установлены сроки временного хранения документов Архивного фонда Российской Федерации до их передачи на постоянное хранение:

для включенных в установленном порядке в состав Архивного фонда Российской Федерации документов федеральных органов государственной власти, иных государственных органов Российской Федерации (в том числе органов прокуратуры РФ, Центральной избирательной комиссии РФ, Счетной палаты РФ, Центрального банка РФ (Банка России), а также для включенных в установленном порядке в состав Архивного фонда Российской Федерации документов государственных внебюджетных фондов и федеральных организаций - 15 лет;

для включенных в установленном порядке в состав Архивного фонда Российской Федерации документов органов государственной власти, иных государственных органов субъектов РФ и организаций субъектов РФ - 10 лет;

для включенных в установленном порядке в состав Архивного фонда Российской Федерации документов органов местного самоуправления и муниципальных организаций - 5 лет;

для включенных в установленном порядке в состав Архивного фонда Российской Федерации отдельных видов архивных документов: записей актов гражданского состояния - 100 лет; документов по личному составу - 75 лет.

Глава 11. Заключение трудового договора

Статья 63. Возраст, с которого допускается заключение трудового договора

1. По общему правилу трудовой договор может быть заключен с лицом, достигшим возраста 16 лет. Вместе с тем в ряде случаев ТК РФ допускает заключение трудового договора в более раннем возрасте.

2. В связи с тем, что п. 6 ст. 19 Закона РФ "Об образовании" предоставил право подросткам, достигшим возраста 15 лет, оставить обучение в общеобразовательном учреждении и до получения ими обязательного общего образования, ч. 2 комментируемой статьи допускает заключение трудового договора с этими лицами, а также с лицами, получившими основное общее образование, если они достигли возраста 15 лет.

3. Часть 3 комментируемой статьи разрешает заключать трудовые договоры с учащимися по достижении ими возраста 14 лет. Их прием на работу возможен при соблюдении следующих условий: а) выполняемая работа должна быть легкой и не причинять вреда здоровью подростка; б) работа должна выполняться в свободное от учебы время и не нарушать процесса обучения; в) прием на работу возможен с согласия одного из родителей, опекуна, попечителя и органа опеки и попечительства. Комментируемая статья не определяет, в какой форме (письменной или устной) должно быть получено такое согласие. Однако для предотвращения возможных споров о правомерности заключения трудового договора с подростком целесообразно согласие родителей, опекунов и попечителей, а также органов опеки и попечительства получать в письменной форме.

4. В организациях кинематографии, театрах, театральных и концертных организациях допускается заключение трудового договора с подростками, не достигшими 14 лет, но только: а) для создания и (или) исполнения произведений; б) без ущерба здоровью и нравственному развитию; в) с согласия одного из родителей (опекуна, попечителя) и органа опеки и попечительства.

5. Более 15 конвенций и рекомендаций было принято МОТ по регулированию вопроса о минимальном возрасте приема на работу: Конвенция N 15 МОТ "О минимальном возрасте приема на работу в промышленности" (1919 г.); Конвенция N 10 МОТ "О минимальном возрасте в сельском хозяйстве" (1921 г.); Конвенция N 33 МОТ "О минимальном возрасте на непромышленных работах" (1932 г.); Конвенция N 59 МОТ "О минимальном возрасте в промышленности" (1937 г.) (пересмотренная); Конвенция N 60 МОТ "О минимальном возрасте на непромышленных работах" (1937 г.) (пересмотренная); Конвенция N 123 МОТ "О минимальном возрасте допуска на подземные работы" (1965 г.); Рекомендация N 146 МОТ "О минимальном возрасте для приема на работу" (1973 г.); Рекомендация N 41 МОТ "О минимальном возрасте на непромышленных работах" (1932 г.); Рекомендация N 52 МОТ "О минимальном возрасте на семейных предприятиях" (1937 г.); Рекомендация N 96 МОТ "О минимальном возрасте допуска на подземные работы в шахтах" (1953 г.) и другие вплоть до Конвенции N 182 МОТ "Об искоренении наихудших форм детского труда" (1999 г.), которая направлена не столько на установление возраста приема на работу несовершеннолетних, сколько на искоренение наихудших условий труда детей и подростков.

Конвенция N 138 МОТ "О минимальном возрасте для приема на работу" (1973 г.) и Рекомендация к ней (N 146) устанавливают минимальный возраст для приема на любой вид работы по найму или другой работы. Основным в Конвенции считается положение п. 3 ст. 2, в котором зафиксировано, что "минимальный возраст... не должен быть ниже возраста окончания обязательного школьного образования и во всяком случае не должен быть ниже пятнадцати лет". Конвенция предусматривает возможность снижения при определенных обстоятельствах указанного минимального возраста, но обязывает при этом "осуществлять национальную политику, имеющую целью обеспечить эффективное упразднение детского труда и постепенное повышение минимального возраста для приема на работу до уровня, соответствующего наиболее полному физическому и умственному развитию подростков".

Относительно вредных и тяжелых работ международные нормы определяют повышенный минимальный возраст. Минимальный возраст для приема на любой вид работы по найму или другой работы, которая по своему характеру или в силу обстоятельств, в которых она осуществляется, может нанести ущерб здоровью, безопасности или нравственности подростка, не должен быть ниже 18 лет (п. 1 ст. 3 Конвенции N 138). Пункт 3 ст. 3 Конвенции N 138 определяет, что национальное законодательство может разрешать тяжелую работу по найму или другой вид работы лиц в возрасте не моложе 16 лет при условии, что их здоровье, безопасность и нравственность полностью защищены и они получили достаточное социальное обучение и профессиональную подготовку по соответствующей отрасли деятельности. При определении вредных и тяжелых видов работ следует полностью учитывать соответствующие международные трудовые нормы, как, например, нормы, касающиеся опасных веществ, агентов или процессов (включая ионизирующую радиацию), поднятия тяжестей и подземных работ. Перечень этих видов работ по найму должен периодически изучаться и в случае необходимости пересматриваться, особенно в свете прогресса научных и технических знаний. Там, где минимальный возраст не устанавливается немедленно для некоторых отраслей экономической деятельности и типов предприятий, соответствующие положения о минимальном возрасте должны применяться в них к тем видам работ по найму или другой работы, которые являются опасными для подростков.

Конвенция N 138 МОТ (ст. 7) "О примерном возрасте для приема на работу" (1973 г.) допускает снижение минимального возраста приема на работу до 13 лет для легких работ, которые не наносят ущерб здоровью или развитию ребенка и не мешают посещать школу.

6. В соответствии со ст. 11.1 Федерального закона от 6 июня 2005 г. N 59-ФЗ "О внесении изменений в Закон Российской Федерации "О частной детективной и охранной деятельности в Российской Федерации" на должность частного охранника может быть принят гражданин РФ с 18 лет.

Статья 64. Гарантии при заключении трудового договора

1. По общему правилу обоснованным является отказ в приеме на работу по деловым качествам граждан, претендующих на ее получение, в соответствии с требованиями законодательства о труде. По требованию лица, которому отказано в заключении трудового договора, работодатель в письменной форме должен сообщить о причине отказа.

2. Часть 2 комментируемой статьи конкретизирует применительно к трудовым отношениям конституционную норму о том, что государство гарантирует равенство прав и свобод человека и гражданина независимо от пола, расы, национальности, языка, происхождения, имущественного и должностного положения, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности к общественным объединениям, а также других обстоятельств (ч. 2 ст. 19 Конституции РФ). Запрещая любые формы ограничения прав граждан по этим признакам, Конституция РФ и законодательство о труде обеспечивают равные возможности соответствующих категорий граждан на получение работы.

Перечень дискриминационных признаков, установленных ч. 2 комментируемой статьи, шире, чем он определен в Конвенции N 111 МОТ "О дискриминации в области труда и занятий" (1958 г.), в соответствии с которой под дискриминацией понимается "всякое различие, проводимое по признаку

расы, цвета кожи, пола, религии, политических убеждений, иностранного происхождения, приводящее к уничтожению или нарушению равенства возможностей в области труда и занятий" (ст. 1).

3. Исходя из того, что не являются дискриминацией, с одной стороны, различия и ограничения при приеме на работу, которые определяются свойственными данному виду труда требованиями, а с другой - предпочтения, обусловленные особой заботой государства о лицах, нуждающихся в особой социальной и правовой защите (ст. 3 ТК РФ), законодательство устанавливает определенные ограничения и предпочтения для отдельных категорий граждан.

4. В случаях, предусмотренных законодательством, работодатель не вправе заключить трудовой договор. Так, не могут быть приняты на работу лица, не достигшие определенного возраста.

К педагогической деятельности в образовательных учреждениях допускаются лица, имеющие образовательный ценз, определенный типовыми положениями об образовательных учреждениях соответствующих типов и видов. К такой деятельности не допускаются лица, которым она запрещена по медицинским показаниям, а также имеющие судимость за определенные преступления (ст. 53 Закона РФ "Об образовании").

Право на занятие медицинской и фармацевтической деятельностью в Российской Федерации имеют лица, получившие высшее или среднее медицинское или фармацевтическое образование в России, имеющие диплом и специальное звание, а на занятие определенными видами деятельности, перечень которых устанавливается Министерством здравоохранения РФ, - также сертификат специалиста и лицензию (ст. 54 Основ законодательства РФ об охране здоровья граждан от 22 июля 1993 г. N 5487-I).

Право граждан заключать трудовой договор может быть ограничено вступившим в законную силу приговором суда, устанавливающим в качестве меры наказания лишение права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью (ст. 47 УК РФ). Такая мера наказания состоит в запрещении занимать должности на государственной службе, в органах местного самоуправления либо заниматься определенной профессиональной или иной деятельностью 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. Лишение права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью может назначаться в качестве дополнительного вида наказания и в случаях, когда оно не предусмотрено соответствующей статьей Особенной части УК РФ в качестве наказания за соответствующее преступление, 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.

5. Законодательство устанавливает дополнительные гарантии занятости гражданам, особо нуждающимся в социальной защите и испытывающим трудности в поиске работы. В соответствии с Законом РФ "О занятости населения в Российской Федерации" к ним относятся: инвалиды; граждане, имеющие на содержании лиц, которым по заключению уполномоченного на то органа необходимы постоянный уход, помощь или надзор, лица, освобожденные из мест лишения свободы, молодежь в возрасте до 18 лет, впервые ищущая работу; лица предпенсионного возраста - за 2 года до наступления возраста, дающего право выхода на пенсию по старости; беженцы и вынужденные переселенцы; граждане, уволенные с военной службы, и члены их семей; одинокие и многодетные родители, воспитывающие несовершеннолетних детей и детей-инвалидов; семьи, в которых оба родителя признаны безработными; граждане, подвергшиеся воздействию радиации вследствие чернобыльской и других радиационных аварий и катастроф (ст. 5 указанного Закона). Гарантии для этих категорий граждан включают запрещение отказа в приеме на работу по определенным мотивам, квотирование рабочих мест для них, установление обязанности работодателей возобновить трудовые отношения с гражданами, ранее работавшими в данной организации.

6. Запрещается отказывать в приеме на работу женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей (ч. 3 комментируемой статьи). Отказ в приеме на работу женщины по мотивам беременности или имеющей детей в возрасте до 3 лет влечет уголовную ответственность по ст. 145 УК РФ.

Не может быть отказано в заключении трудового договора работникам, приглашенным в письменной форме на работу в порядке перевода от другого работодателя (ч. 4 комментируемой статьи). Аналогичная норма существовала и в КЗоТ РФ. Вместе с тем в ч. 4 комментируемой статьи условие ее реализации конкретизированы: предложение о переходе должно быть сделано в письменной форме, а срок действия гарантии по обязательному заключению трудового договора ограничен месячным сроком со дня увольнения с прежнего места работы. Если в результате отказа или несвоевременного заключения трудового договора работник имел вынужденный прогул, его оплата производится по правилам оплаты вынужденного прогула при незаконном увольнении.

Недопустим отказ в приеме на работу граждан в связи с тем, что они являются вирусоносителями или больными СПИДом (ст. 17 Федерального закона от 30 марта 1995 г. N 38-ФЗ "О предупреждении распространения в Российской Федерации заболевания, вызываемого вирусом иммунодефицита человека (ВИЧ-инфекции)").

7. Для лиц, испытывающих трудности в поиске работы, осуществляется квотирование рабочих

мест при приеме их на работу. Квота - это минимальное количество рабочих мест для соответствующих категорий граждан, которых работодатель обязан трудоустроить на данном предприятии, в учреждении, организации.

Право на установление квот для приема на работу имеют органы местного самоуправления, которые определяют их с учетом ситуации, складывающейся на рынке труда, по представлению соответствующих территориальных органов государственной службы занятости населения с участием органов по труду. При определении квоты устанавливается ее размер для каждой категории граждан и конкретной организации со среднесписочной численностью 35 человек и более, на которых она вводится. Организации с меньшей численностью от квотирования освобождены. Квотирование осуществляется по согласованию с работодателями на основе договоров, заключаемых между ними и органами местного самоуправления. К группам населения, для которых в первую очередь производится квотирование рабочих мест, относятся лица, перечисленные в ст. 5 Закона РФ "О занятости населения в Российской Федерации" (см. п. 5 комментируемой статьи). В зависимости от ситуации, складывающейся на рынке труда, возможно квотирование рабочих мест и для других групп населения.

Договор о квотировании должен содержать обязательные условия о: наименовании рабочих мест; категориях граждан, для которых они созданы; санитарно-гигиенических требованиях, условиях и режиме труда; источниках финансирования или налоговых льготах; санкциях в отношении каждой из сторон за невыполнение условий договора.

Размер квоты и порядок ее введения определяются органом местного самоуправления ежегодно на срок не менее 1 календарного года.

Квота для приема на работу инвалидов устанавливается не менее чем 2% и не более 4% от среднесписочной численности работников с учетом инвалидов, ранее принятых на работу. В случае невыполнения или невозможности выполнения квоты для приема на работу инвалидов работодатели вносят ежемесячно обязательную плату в установленном размере за каждого нетрудоустроенного инвалида в пределах установленной квоты в бюджеты субъектов РФ. Полученные средства расходуются целевым назначением на создание рабочих мест для инвалидов (ст. 21 Федерального закона от 24 ноября 1995 г. N 181-ФЗ "О социальной защите инвалидов в Российской Федерации").

Работодатель в соответствии с установленной квотой создает или выделяет необходимое количество рабочих мест, предусмотрев в случае необходимости их специальное оборудование. Для работодателей, выделяющих или создающих за счет собственных средств рабочие места, органы местного самоуправления устанавливают льготы в пределах своих полномочий в соответствии с законодательством.

Трудоустройство граждан в счет установленной квоты производится работодателем либо по направлению территориальных органов государственной службы занятости населения с учетом предложений территориальных органов социальной защиты населения, органов по труду, органов управления образованием, органов по делам молодежи, комиссий по делам несовершеннолетних, общественных организаций инвалидов либо самостоятельно из числа соответствующих категорий граждан, особо нуждающихся в социальной защите.

В течение срока действия договора о квотировании увольнение работников, трудоустроенных в счет квоты, по инициативе работодателя осуществляется при обязательном уведомлении центра занятости, направившего их на данные рабочие места.

8. В ряде случаев, предусмотренных законодательством, работодатель обязан возобновить ранее существовавшие трудовые отношения с работниками, и в частности:

а) работодатель обязан принять на прежнюю, а при ее отсутствии - на равноценную работу работника, уволенного в связи с незаконным осуждением или незаконным привлечением к уголовной ответственности, если его требование о восстановлении на прежней работе было заявлено в течение 3 месяцев с момента вступления в силу оправдательного приговора либо вынесения постановления (определения) о прекращении уголовного дела за отсутствием события или состава преступления или за недоказанностью его участия в совершении преступления (п. 5 Положения о порядке возмещения ущерба, причиненного гражданину незаконными действиями органов дознания, предварительного следствия, прокуратуры и суда, утв. Указом Президиума Верховного Совета СССР от 18 мая 1981 г. N 4892-Х);

б) 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 или с согласия работника в другой организации (п. 1 ст. 26 Федерального закона N 10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности");

в) гражданам, работавшим до призыва (поступления) на военную службу в государственных организациях, не может быть отказано в поступлении на работу на те же предприятия и в организации в течение 3 месяцев после увольнения с военной службы; гражданам, проходившим военную службу по призыву из запаса, и офицерам, призывавшимся на военную службу из запаса в соответствии с Указом Президента РФ, должна быть предоставлена работа (должность) не ниже занимаемой до призыва на военную службу (п. 5 ст. 23 Федерального закона от 27 мая 1998 г. N 76-ФЗ "О статусе

военнослужащих").

9. Отказ в приеме на работу может быть обжалован в судебном порядке. Признав незаконным отказ в приеме на работу, суд выносит решение, обязывающее работодателя заключить с истцом трудовой договор - со дня обращения к работодателю по поводу поступления на работу. Если в результате отказа или несвоевременного заключения трудового договора работник имел вынужденный прогул, его оплата производится применительно к правилам, установленным для оплаты вынужденного прогула при незаконном увольнении работника.

10. Международные нормы антидискриминационного характера не допускают различий и предпочтения при заключении трудового договора, основанные на признаках, перечисленных в комментируемой статье. Как отмечено в ст. 1 Конвенции N 111 МОТ "О дискриминации в области труда и занятий" (1958 г.), в международном праве дискриминацией считается "всякое различие, недопущение или предпочтение, проводимое по признаку расы, цвета кожи, пола, религии, политических убеждений, иностранного происхождения или социального происхождения, приводящее к уничтожению или нарушению равенства возможностей в области труда и занятий". К труду относится и прием на работу через заключение соответствующего трудового договора.

11. См. также п. 10 постановления Пленума Верховного Суда РФ "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" в [Приложении](#).

Статья 65. Документы, предъявляемые при заключении трудового договора

1. Исходя из того, что работодатель при заключении трудового договора должен располагать необходимой информацией как о личности поступающего, так и о его деловых качествах, в комментируемой статье перечислены документы, которые поступающий на работу предъявляет работодателю.

2. Основным документом, удостоверяющим личность, является паспорт, который обязаны иметь все граждане РФ, достигшие 14-летнего возраста и проживающие на территории России (п. 1 Положения о паспорте гражданина Российской Федерации, утв. постановлением Правительства РФ от 8 июля 1997 г. N 828). Указом Президента РФ от 13 марта 1997 г. N 232 введен в действие паспорт гражданина РФ. В то же время до замены на паспорт гражданина РФ действителен паспорт гражданина СССР, удостоверяющий личность гражданина РФ. Поэтому поступающий на работу в настоящее время вправе предъявить или паспорт гражданина РФ как основной документ, удостоверяющий личность гражданина РФ, или паспорт гражданина СССР. Наличие или отсутствие регистрации (прописки) для поступления на работу юридического значения не имеет, поскольку в соответствии со ст. 64 ТК РФ какое бы то ни было ограничение прав или установление преимуществ при приеме на работу в зависимости от места жительства (в том числе наличие или отсутствие регистрации по месту жительства или пребывания) не допускается. Согласно Закону 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" граждане РФ обязаны регистрироваться по месту пребывания и месту жительства в пределах Российской Федерации. В то же время отсутствием регистрации не может служить основанием ограничения или условием реализации прав и свобод граждан, предусмотренных Конституцией РФ и законодательством Российской Федерации.

3. Трудовая книжка - основной документ о трудовой деятельности работника - должна быть предъявлена во всех случаях поступления на работу, за исключением случаев, когда работник поступает на работу впервые или на условиях совместительства. В этом случае работник предъявляет справку о последнем занятии, а работодатель оформляет его трудовую книжку.

4. Федеральный закон "Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования" предусмотрел организацию индивидуального учета сведений о каждом лице, на которое распространяется государственное пенсионное страхование. Застрахованными являются граждане РФ, иностранные граждане и лица без гражданства, проживающие на территории Российской Федерации. Каждому застрахованному лицу Пенсионный фонд РФ и его территориальные органы выдают страховое свидетельство государственного пенсионного страхования.

При приеме на работу по трудовому договору работодатель требует от застрахованного лица предъявления страхового свидетельства, а застрахованное лицо, в свою очередь, предъявляет это свидетельство. Работодатель обязан проверить соответствие предъявленного страхового свидетельства документу, удостоверяющему личность застрахованного лица (см. п. 22 Инструкции о порядке ведения индивидуального (персонифицированного) учета сведений о застрахованных лицах для целей государственного пенсионного страхования, утв. постановлением Правительства РФ от 15 марта 1997 г. N 318). При приеме на работу по трудовому договору застрахованного лица, не зарегистрированного в системе государственного пенсионного страхования, работодатель представляет на это лицо анкету застрахованного лица в территориальный орган Пенсионного фонда РФ в течение 2 недель с момента приема на работу (п. 8 Инструкции).

5. При приеме на работу, для выполнения которой в соответствии с законодательством могут быть допущены только лица, имеющие специальную подготовку или специальное образование,

работодатель обязан потребовать предъявления дополнительных документов, подтверждающих получение соответствующего образования или специальной подготовки. Так, командиром воздушного судна может быть лицо, имеющее действующий сертификат (свидетельство) пилота (летчика), а также подготовку и опыт, необходимые для самостоятельного управления воздушным судном определенного типа (п. 1 ст. 57 Воздушного кодекса РФ).

Право на управление транспортными средствами предоставляется лицам, достигшим определенного возраста после соответствующей подготовки и сдачи квалификационных экзаменов (ст. 24 Федерального закона от 10 декабря 1995 г. N 196-ФЗ "О безопасности дорожного движения").

В случаях, предусмотренных законодательством, при поступлении на работу требуется представление и других документов. В соответствии со ст. 26 Федерального закона "О государственной гражданской службе Российской Федерации" гражданин, поступающий на гражданскую службу, при заключении служебного контракта предъявляет представителю нанимателя:

заявление с просьбой о поступлении на гражданскую службу и замещении должности гражданской службы;

собственноручно заполненную и подписанную анкету установленной формы;

паспорт;

трудовую книжку, за исключением случаев, когда служебная (трудовая) деятельность осуществляется впервые;

страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования, за исключением случаев, когда служебная (трудовая) деятельность осуществляется впервые;

свидетельство о постановке физического лица на учет в налоговом органе по месту жительства на территории Российской Федерации;

документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;

документ об образовании;

сведения о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера.

При отказе от предоставления таких сведений гражданин не может быть принят на государственную службу.

6. В то же время от лица, поступающего на работу, запрещается требовать документы, помимо предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, указами Президента РФ и постановлениями Правительства РФ.

7. Иной документ, удостоверяющий личность, - это, согласно ст. 2 Федерального закона от 12 июня 2002 г. N 67-ФЗ "Об основных гарантиях избирательных прав и права на участие в референдуме граждан Российской Федерации",

документ, заменяющий паспорт гражданина РФ, выданный уполномоченным государственным органом. На территории Российской Федерации для граждан РФ такими документами являются:

военный билет, временное удостоверение, выдаваемое взамен военного билета, или удостоверение личности (для лиц, которые проходят военную службу);

временное удостоверение личности гражданина РФ, выдаваемое на период оформления паспорта в порядке, утверждаемом Правительством РФ;

документ, удостоверяющий личность гражданина РФ, по которому гражданин РФ осуществляет въезд в Российскую Федерацию в соответствии с федеральным законом, регулирующим порядок въезда из Российской Федерации и въезда в Российскую Федерацию (для лиц, постоянно проживающих за пределами территории Российской Федерации);

паспорт моряка (удостоверение личности моряка);

справка установленной формы, выдаваемая гражданам РФ, находящимся в местах содержания под стражей подозреваемых и обвиняемых, в порядке, утверждаемом Правительством РФ.

За пределами территории Российской Федерации документами, заменяющими паспорт гражданина РФ, являются документы, удостоверяющие личность гражданина РФ, по которым граждане РФ осуществляют въезд в Российскую Федерацию, а также иные документы, по которым граждане РФ вправе пребывать на территории иностранного государства в соответствии с международным договором Российской Федерации.

Статья 66. Трудовая книжка

1. Постановлением Правительства РФ от 16 апреля 2003 г. N 225 "О трудовых книжках" утверждены:

форма трудовой книжки и форма вкладыша в трудовую книжку;

Правила ведения и хранения трудовых книжек, изготовления бланков трудовой книжки и обеспечения ими работодателей.

Инструкция по заполнению трудовых книжек утверждена постановлением Минтруда России от 10 октября 2003 г. N 69. Этой же Инструкцией утверждены форма приходно-расходной книги по учету бланков трудовых книжек и форма книги учета движения трудовых книжек и вкладышей в них.

2. 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. О трудовых книжках ранее установленного образца см. постановление Совета Министров СССР, ВЦСПС от 6 сентября 1973 г. N 656; постановление Совета Министров СССР от 21 апреля 1975 г. N 310; Инструкцию, утвержденную постановлением Госкомтруда СССР от 20 июня 1974 г. N 162. Этим постановлением N 162 Министерству труда и социального развития РФ поручено давать разъяснения по вопросам применения Правил, утвержденных настоящим постановлением.

3. Трудовая книжка является основным документом о трудовой деятельности и трудовом стаже работника. Работодатель (за исключением работодателей - физических лиц) обязан вести трудовую книжку на каждого работника, проработавшего в организации свыше пяти дней, если работа в этой организации является для работника основной. Работодатель - физическое лицо не имеет права производить записи в трудовых книжках работников, а также оформлять трудовые книжки работникам, принимаемым на работу впервые.

В трудовую книжку вносятся сведения о работнике, выполняемой им работе, переводе на другую постоянную работу и об увольнении работника, 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 трех дней со дня его подачи выдать работнику копию трудовой книжки или заверенную в установленном порядке выписку из трудовой книжки.

4. Порядок ведения трудовых книжек установлен в п. 8-25 Правил. Оформление трудовой книжки работнику, принятому на работу впервые, осуществляется работодателем в присутствии работника не позднее недельного срока со дня приема на работу. В трудовую книжку при ее оформлении вносятся следующие сведения о работнике:

а) фамилия, имя, отчество, дата рождения (число, месяц, год) - на основании паспорта или иного документа, удостоверяющего личность;

б) образование, профессия, специальность - на основании документов об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний (при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки).

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, а при увольнении - в день увольнения и должны точно соответствовать тексту приказа (распоряжения). Все записи в трудовой книжке производятся без каких-либо сокращений и имеют в пределах соответствующего раздела свой порядковый номер.

С каждой вносимой в трудовую книжку записью о выполняемой работе, переводе на другую постоянную работу и увольнении работодатель обязан ознакомить ее владельца под расписку в его личной карточке, в которой повторяется запись, внесенная в трудовую книжку. Форма личной карточки утверждается Государственным комитетом РФ по статистике.

Трудовая книжка заполняется в порядке, утверждаемом Министерством труда и социального развития РФ. Записи в трудовую книжку о причинах прекращения трудового договора вносятся в точном соответствии с формулировками ТК РФ или иного федерального закона.

При прекращении трудового договора по основаниям, предусмотренным ст. 77 ТК РФ (за исключением случаев расторжения трудового договора по инициативе работодателя и по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон (п. 4 и 10)), в трудовую книжку вносится запись об увольнении (прекращении трудового договора) со ссылкой на соответствующий пункт указанной статьи.

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 РФ.

При прекращении 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 РФ.

При прекращении трудового договора по другим основаниям, предусмотренным ТК РФ или иными федеральными законами, в трудовую книжку вносится запись об увольнении (прекращении трудового договора) со ссылкой на соответствующие пункт, статью ТК РФ или иного федерального закона.

При прекращении трудового договора с работником, осужденным в соответствии с приговором суда к лишению права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью и не отбывшим наказание, в трудовую книжку вносится запись о том, на каком

основании, на какой срок и какую должность он лишен права занимать (какой деятельностью лишен права заниматься).

Сведения о работе по совместительству (об увольнении с этой работы) по желанию работника вносятся по месту основной работы в трудовую книжку на основании документа, подтверждающего работу по совместительству. В трудовую книжку по месту работы также вносится запись с указанием соответствующих документов:

а) о времени военной службы в соответствии с Федеральным законом "О воинской обязанности и военной службе", а также о времени службы в органах внутренних дел и таможенных органах;

б) о времени обучения на курсах и в школах по повышению квалификации, по переквалификации и подготовке кадров.

Соответствующие записи, внесенные в трудовую книжку лиц, освобожденных от работы (должности) в связи с незаконным осуждением либо отстраненных от должности в связи с незаконным привлечением к уголовной ответственности, установленными соответственно оправдательным приговором либо постановлением (определением) о прекращении уголовного дела за отсутствием события преступления, за отсутствием в деянии состава преступления или за недоказанностью их участия в совершении преступления, признаются недействительными. Работодатель по письменному заявлению работника выдает ему дубликат трудовой книжки без записи, признанной недействительной. Дубликат трудовой книжки выдается указанным лицам в порядке, установленном настоящими Правилами.

В трудовые книжки лиц, отбывших исправительные работы без лишения свободы, вносится по месту работы запись о том, что время работы в этот период не засчитывается в непрерывный трудовой стаж. Указанная запись вносится в трудовые книжки по окончании фактического срока отбывания наказания, который устанавливается по справкам органов внутренних дел.

При увольнении осужденного с работы в установленном порядке и поступлении его на новое место работы соответствующие записи вносятся в трудовую книжку в той организации, в которую он был принят или направлен.

При восстановлении в установленном порядке непрерывного трудового стажа в трудовую книжку работника вносится по последнему месту работы запись о восстановлении непрерывного трудового стажа с указанием соответствующего документа.

В трудовую книжку вносятся следующие сведения о награждении (поощрении) за трудовые заслуги:

а) о награждении государственными наградами, в том числе о присвоении государственных почетных званий, на основании соответствующих указов и иных решений;

б) о награждении почетными грамотами, присвоении званий и награждении нагрудными знаками, значками, дипломами, почетными грамотами, производимом организациями;

в) о других видах поощрения, предусмотренных законодательством Российской Федерации, а также коллективными договорами, правилами внутреннего трудового распорядка организации, уставами и положениями о дисциплине.

Записи о премиях, предусмотренных системой оплаты труда или выплачиваемых на регулярной основе, в трудовые книжки не вносятся.

5. Порядок внесения изменений и исправлений в трудовую книжку, а также ведения дубликата трудовой книжки установлен в п. 26-37 Правил.

Изменение записей о фамилии, имени, отчестве и дате рождения, а также об образовании, профессии и специальности работника производится работодателем по последнему месту работы на основании паспорта, свидетельства о рождении, о браке, о расторжении брака, об изменении фамилии, имени, отчества и других документов.

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.

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, а также случаев, предусмотренных п. 34 настоящих Правил.

В разделах трудовой книжки, содержащих сведения о работе или о награждении, зачеркивание неточных или неправильных записей не допускается.

Изменение записей производится путем признания их недействительными и внесения

правильных записей. В таком же порядке производится изменение записи об увольнении работника (переводе на другую постоянную работу) в случае признания увольнения (перевода) незаконным.

Лицо, утратившее трудовую книжку, обязано немедленно заявить об этом работодателю по последнему месту работы. Работодатель выдает работнику дубликат трудовой книжки не позднее 15 дней со дня подачи работником заявления.

При оформлении дубликата трудовой книжки, осуществляемом в соответствии с настоящими Правилами, в него вносятся:

а) сведения об общем и (или) непрерывном стаже работы работника до поступления в данную организацию, подтвержденном соответствующими документами;

б) сведения о работе и награждении (поощрении), которые вносились в трудовую книжку по последнему месту работы.

Общий стаж работы записывается суммарно, т.е. указывается общее количество лет, месяцев, дней работы без уточнения организации, периодов работы и должностей работника.

Если документы, на основании которых вносились записи в трудовую книжку, не содержат полных сведений о работе в прошлом, в дубликат трудовой книжки вносятся только имеющиеся в этих документах сведения.

При наличии в трудовой книжке записи об увольнении или переводе на другую работу, признанной недействительной, работнику по его письменному заявлению выдается по последнему месту работы дубликат трудовой книжки, в который переносятся все произведенные в трудовой книжке записи, за исключением записи, признанной недействительной.

Трудовая книжка оформляется в установленном порядке и возвращается ее владельцу. В таком же порядке выдается дубликат трудовой книжки, если трудовая книжка (вкладыш) пришла в негодность (обгорела, порвана, испачкана и т.п.).

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 в данной организации 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 в одной организации или в одной системе. Если работник до поступления в данную организацию уже работал, комиссия принимает меры к получению документов, подтверждающих этот факт.

По результатам работы комиссии составляется акт, в котором указываются периоды работы, профессия (должность) и продолжительность трудового стажа работника. Работодатель на основании акта комиссии выдает работнику дубликат трудовой книжки.

В случае, если документы не сохранились, стаж работы, в том числе установленный на основании свидетельских показаний, может быть подтвержден в судебном порядке.

6. Порядок выдачи трудовой книжки при увольнении (прекращении трудового договора) установлен в п. 35-37 Правил.

При увольнении работника (прекращении трудового договора) все записи, внесенные в его трудовую книжку за время работы в данной организации, заверяются подписью работодателя или лица, ответственного за ведение трудовых книжек, печатью организации (кадровой службы) и подписью самого работника (за исключением случаев, указанных в п. 36 настоящих Правил).

Если трудовая книжка заполнялась на государственном языке Российской Федерации и на государственном языке республики в составе Российской Федерации, заверяются оба текста.

Работодатель обязан выдать работнику в день увольнения (последний день работы) его трудовую книжку с внесенной в нее записью об увольнении.

При задержке выдачи работнику трудовой книжки по вине работодателя, внесении в трудовую книжку неправильной или не соответствующей федеральному закону формулировки причины увольнения работника работодатель обязан возместить работнику не полученный им за все время задержки заработок. Днем увольнения (прекращения трудового договора) в этом случае считается день выдачи трудовой книжки. О новом дне увольнения работника (прекращении трудового договора) издается приказ (распоряжение) работодателя, а также вносится запись в трудовую книжку. Ранее внесенная запись о дне увольнения признается недействительной в порядке, установленном настоящими Правилами.

В случае, если в день увольнения работника (прекращения трудового договора) выдать трудовую книжку невозможно в связи с отсутствием работника либо его отказом от получения трудовой книжки на руки, работодатель направляет работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте. Пересылка трудовой книжки почтой по

указанному работником адресу допускается только с его согласия. Со дня направления указанного уведомления работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи работнику трудовой книжки.

В случае смерти работника трудовая книжка после внесения в нее соответствующей записи о прекращении трудового договора выдается на руки одному из его родственников под расписку или высылается по почте по письменному заявлению одного из родственников.

7. Порядок ведения вкладыша в трудовую книжку установлен в п. 38-39 Правил. В случае, если в трудовой книжке заполнены все страницы одного из разделов, в трудовую книжку вшивается вкладыш, который оформляется и ведется работодателем в том же порядке, что и трудовая книжка. Вкладыш без трудовой книжки недействителен.

При выдаче каждого вкладыша в трудовой книжке ставится штамп с надписью "Выдан вкладыш" и указывается серия и номер вкладыша.

8. Порядок учета и хранения трудовых книжек установлен в п. 40-44 Правил. С целью учета трудовых книжек, а также бланков трудовых книжек и вкладышей к ним в организациях ведутся:

- а) приходно-расходная книга по учету бланков трудовых книжек и вкладышей к ним;
- б) книга учета движения трудовых книжек и вкладышей к ним.

Формы приходно-расходной книги по учету бланков трудовых книжек и вкладышей к ним и книги учета движения трудовых книжек и вкладышей к ним утверждены постановлением Госкомтруда СССР от 20 июня 1974 г. N 162.

В приходно-расходную книгу по учету бланков трудовых книжек и вкладышей к ним, которая ведется бухгалтерией организации, вносятся сведения обо всех операциях, связанных с получением и расходованием бланков трудовых книжек и вкладышей к ним, с указанием серии и номера каждого бланка.

В книге учета движения трудовых книжек и вкладышей к ним, которая ведется кадровой службой или другим подразделением организации, оформляющим прием и увольнение работников, регистрируются все трудовые книжки, принятые от работников при поступлении на работу, а также трудовые книжки и вкладыши к ним с указанием серии и номера, выданные работникам вновь. При получении трудовой книжки в связи с увольнением работник расписывается в личной карточке и в книге учета движения трудовых книжек и вкладышей к ним.

Приходно-расходная книга по учету бланков трудовой книжки и вкладыша к ней и книга учета движения трудовых книжек и вкладышей к ним должны быть пронумерованы, прошнурованы, заверены подписью руководителя организации, а также скреплены сургучной печатью или опломбированы.

Бланки трудовой книжки и вкладыша к ней хранятся в организации как документы строгой отчетности и выдаются лицу, ответственному за ведение трудовых книжек, по его заявке.

По окончании каждого месяца лицо, ответственное за ведение трудовых книжек, обязано представить в бухгалтерию организации отчет о наличии бланков трудовой книжки и вкладыша к ней и о суммах, полученных за оформленные трудовые книжки и вкладыши к ним, с приложением приходного ордера кассы организации. Испорченные при заполнении бланки трудовой книжки и вкладыша к ней подлежат уничтожению с составлением соответствующего акта.

Трудовые книжки и дубликаты трудовых книжек, не полученные работниками при увольнении либо в случае смерти работника его ближайшими родственниками, хранятся в течение двух лет в кадровой службе организации отдельно от остальных трудовых книжек. По истечении указанного срока не востребоваанные трудовые книжки хранятся в архиве организации в течение 50 лет, а затем подлежат уничтожению в установленном порядке.

Работодатель обязан постоянно иметь в наличии необходимое количество бланков трудовой книжки и вкладышей к ней.

9. Ответственность за соблюдение порядка ведения трудовых книжек установлена в п. 45 Правил. Ответственность за организацию работы по ведению, хранению, учету и выдаче трудовых книжек и вкладышей к ним возлагается на работодателя. Ответственность за ведение, хранение, учет и выдачу трудовых книжек несет специально уполномоченное лицо, назначаемое приказом (распоряжением) работодателя.

За нарушение установленного настоящими Правилами порядка ведения, учета, хранения и выдачи трудовых книжек должностные лица несут ответственность, установленную законодательством Российской Федерации.

10. Порядок изготовления бланков трудовых книжек и обеспечения ими работодателей установлен в п. 46-48 Правил. Изготовление бланков трудовых книжек и вкладышей к ним и обеспечение ими работодателей на платной основе осуществляются в порядке, утверждаемом Министерством финансов РФ. Бланки трудовых книжек и вкладышей к ним имеют соответствующую степень защиты.

При выдаче работнику трудовой книжки или вкладыша к ней работодатель взимает с него плату, размер которой определяется размером расходов на их приобретение, за исключением случаев, предусмотренных п. 34 и 48 настоящих Правил. В случае неправильного первичного заполнения трудовой книжки или вкладыша к ней, а также в случае их порчи не по вине работника стоимость испорченного бланка оплачивается работодателем.

11. О порядке и оформлении выдачи трудовых книжек и учете невыясненных поступлений, зачисляемых в федеральный бюджет, сказано в письме Федерального казначейства от 18 мая 2005 г. N 42-22-06/63.

12. В письме Управления правового обеспечения Федеральной службы по труду и занятости от 15 июня 2005 г. N 908-6-1 сказано об особенностях оформления трудовой книжки для иностранного работника.

Статья 67. Форма трудового договора

1. Главное преимущество письменной формы, закрепленной в качестве обязательной в ч. 1 комментируемой статьи, состоит в том, что все условия договора фиксируются в едином акте, обязательном для сторон, что является надежной гарантией от возможных недоразумений в будущем. При возникновении трудового спора возможны проверка, сравнение условий договора с соответствующими правовыми положениями.

Составляется трудовой договор в 2 экземплярах и хранится у каждой из сторон.

2. Трудовой договор, заключенный в письменной форме, - это акт индивидуально-договорного характера, который должен отражать условия труда данного работника. При этом особое внимание следует обратить на его существенные условия (см. ст. 57 ТК РФ и [комментарий](#) к ней), которые необходимо зафиксировать в трудовом договоре.

3. Постановлением Минтруда России от 14 июля 1993 г. N 135 утверждена примерная форма трудового договора с работником, в которой нашли отражение основные требования, предъявленные законодательством к его содержанию. Следует в то же время иметь в виду, что данная форма не имеет обязательного характера и может служить для работодателей и работников лишь ориентиром при заключении письменных трудовых договоров.

4. В ряде случаев стороны по тем или иным причинам нарушают установленную законодательством процедуру оформления трудовых отношений. В связи с этим в ч. 2 комментируемой статьи предусмотрено специальное правило о том, что фактическое допущение к работе считается заключением трудового договора независимо от того, был ли прием на работу надлежащим образом оформлен. Трудовой договор считается заключенным, если выполненные работы без издания приказа поручено работодателем или его представителем, обладающими правом приема на работу, либо когда работа выполнялась с их ведома. В этом случае работодатель обязан оформить трудовой договор в письменной форме не позднее 3 дней со дня допущения работника к работе. При обнаружении подобных фактов в дальнейшем (например, в процессе рассмотрения трудовых споров) на работодателя возлагается обязанность немедленно письменно оформить соответствующий трудовой договор.

5. В некоторых случаях при заключении трудовых договоров с отдельными категориями работников может быть предусмотрена необходимость согласования их заключения или их условий с определенными органами. Например, в соответствии с постановлением Правительства РФ от 16 марта 2000 г. N 234 заключение трудовых договоров с руководителями федеральных государственных унитарных предприятий осуществляется федеральными органами исполнительной власти, на которые возложены координация и регулирование деятельности в соответствующих отраслях или сферах управления по согласованию с Министерством государственного имущества РФ, о чем делается отметка в тексте договора. Отказ в согласовании в таких случаях исключает возможность заключения трудового договора.

6. См. также п. 12 постановления Пленума Верховного Суда РФ "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" в [Приложении](#).

Статья 68. Оформление приема на работу

1. Заключенный, т.е. подписанный сторонами, трудовой договор является основанием для издания приказа (распоряжения) о приеме на работу, содержание которого должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

2. Существует унифицированная форма приказа (распоряжения) о приеме работника на работу, утвержденная постановлением Госкомстата России и обязательная для юридических лиц всех форм собственности, в которую работодатели при необходимости могут вносить дополнительные реквизиты.

Унифицированная форма N Т-1 "Приказ (распоряжение) о приеме работника [на работу](#)"

Унифицированная форма N Т-1а "Приказ (распоряжение) о приеме работников [на работу](#)"

3. При приеме на работу работодатель обязан ознакомить работника с действующим в организации коллективным договором, правилами внутреннего распорядка, другими локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой функции работника, а также

проинструктировать по технике безопасности, производственной санитарии, гигиене труда, противопожарной охране и другим правилам по охране труда. Об ознакомлении с указанными документами можно сделать отметку в трудовом договоре.

4. В определении СК по гражданским делам Верховного Суда РФ от 16 ноября 2004 г. N 51-Г04-27 сказано, что в соответствии с нормами законодательства о государственной тайне не допускается заключение трудового договора (контракта) до окончания проверки компетентными органами наличия предусмотренных законодательством оснований к отказу в допуске к государственной тайне.

Статья 69. Медицинское освидетельствование при заключении трудового договора

1. Приказом Минздравмедпрома России от 14 марта 1996 г. N 90 установлен порядок проведения предварительных и периодических медицинских осмотров работников и медицинских регламентах допуска к профессии.

Приказом утверждены:

Временный перечень вредных, опасных веществ и производственных факторов, при работе с которыми обязательны предварительные и периодические медицинские осмотры работников, медицинских противопоказаний, а также врачей-специалистов, участвующих в проведении этих медицинских осмотров, и необходимых лабораторных и функциональных исследований (приложение 1);

Временный перечень работ, при выполнении которых обязательны предварительные и периодические медицинские осмотры работников, врачей-специалистов, участвующих в проведении этих медицинских осмотров, и необходимых лабораторных и функциональных исследований по видам работ, медицинских противопоказаний к допуску на работу (приложение 2);

Положение о проведении обязательных предварительных при поступлении на работу и периодических медицинских осмотров работников (приложение 3);

Перечень общих медицинских противопоказаний к допуску на работу в соответствии с Временными перечнями 1 и 2 приложения 4;

Список профессиональных заболеваний с Инструкцией по его применению (приложение 5).

2. Порядком проведения медицинских осмотров предусмотрено, контингент, подлежащий предварительным и периодическим медицинским осмотрам, определяет центр Госсанэпиднадзора совместно с работодателем и профсоюзной организацией предприятия, учреждения, организации (по цехам, профессиям, опасным, вредным веществам и производственным факторам) не позднее 1 декабря предшествующего года. Сроки проведения осмотров должны соответствовать установленной периодичности.

Направление на медицинский осмотр, перечень вредных, опасных веществ и производственных факторов, оказывающих воздействие на работника, выдается работодателем на руки работнику (освидетельствуемому) для предоставления лечащему врачу лечебно-профилактического учреждения, проводящего медицинский осмотр.

Основным лицом, проводящим предварительные и периодические медицинские осмотры, является лечащий врач лечебно-профилактического учреждения, оказывающего медицинскую помощь.

Лечащим врачом может быть врач-терапевт здравпункта, цехового или территориального участка или врач общей практики (семейный врач).

Данные медицинского обследования заносятся в амбулаторную медицинскую карту. Каждый врач, принимающий участие в освидетельствовании, дает свое заключение о профессиональной пригодности и при показаниях намечает необходимые лечебно-оздоровительные мероприятия. На отдельный лист выносятся данные профессионального маршрута работника (предприятие, цех, участок, профессия, стаж, вредные опасные вещества и производственные факторы) и окончательное заключение о соответствии состояния здоровья получаемой работе или иное заключение (о временном или постоянном переводе на другую работу). При изменении трудовой деятельности в лист вносятся уточнения и дополнения.

Работникам, прошедшим предварительный или периодический медицинский осмотр и признанным годными к работе с вредными, опасными веществами и производственными факторами, выдается соответствующее заключение, подписанное лечащим врачом и скрепленное печатью лечебно-профилактического учреждения.

В случае индивидуального допуска в указанное заключение вносятся данные об обязательном пользовании протезом, слуховым аппаратом, очками и др.

Работникам, которым противопоказана работа с вредными, опасными веществами и производственными факторами или в конфликтных случаях, выдается заключение клинико-экспертной комиссии (КЭК) на руки, а копия пересылается в 3-дневный срок работодателю, выдавшему направление.

Предварительные и периодические медицинские осмотры работников, работающих вахтовым методом, проводят лечебно-профилактические учреждения по месту постоянного медицинского обслуживания или по месту дислокации вахт при решении администрацией вахтовых организаций вопроса об их финансировании.

Работникам, прошедшим предварительный или периодический медицинский осмотр, при переводе на другую работу с аналогичными условиями труда и производственными факторами необходимые документы оформляются лечащим врачом на основании данных предыдущего осмотра, повторный медицинский осмотр осуществляется в установленные сроки.

В соответствии с приложением 1 к приказу N 90 Минздравмедпрома России периодические медицинские осмотры могут проводиться в условиях центра профпатологии (в консультативной поликлинике либо стационаре) с выдачей заключения о результатах обследования и годности к профессиональной деятельности.

3. Международные нормы, принятые после Второй мировой войны (Конвенция N 77 МОТ "О медицинском освидетельствовании подростков в промышленности" (1946 г.), Конвенция N 78 МОТ "О медицинском освидетельствовании подростков на непромышленных работах" (1946 г.), Конвенция N 124 МОТ "О медицинском освидетельствовании молодых людей для подземных работ" (1965 г.) и сопровождающие их рекомендации), устанавливающие, что прием на работу детей и подростков в возрасте моложе 18 лет может производиться только после тщательного медицинского освидетельствования, которое должно определить пригодность подростка для такой работы.

Медицинское освидетельствование в целях выяснения пригодности к труду должно проводиться квалифицированным врачом, действующим с одобрения компетентной власти, и удостоверяется либо медицинским свидетельством, либо отметкой на разрешении о допуске к работе, либо записью в трудовой книжке. Документ, удостоверяющий пригодность к работе, может быть выдан: а) с предписанием особых условий труда; б) для определенной работы или ряда работ или профессий, связанных с одинаковой опасностью для здоровья. Национальные законы и правила определяют орган, компетентный выдавать удостоверения о пригодности к работе, а также условия, которые должны соблюдаться при составлении и выдаче документа. Несовершеннолетний, работающий по найму, находится под медицинским наблюдением с целью определения его пригодности к работе до 18 лет, медицинское освидетельствование проводится периодически, не менее 1 раза в год. Статьи 4 Конвенции N 77 МОТ (1946 г.) и Конвенции N 78 МОТ (1946 г.) устанавливают, что в профессиях, связанных с большим риском для здоровья, освидетельствование и переосвидетельствование в целях выяснения пригодности к работе проводятся по крайней мере до достижения возраста 21 год. Перечень таких работ определяется национальным законодательством. Конвенция N 124 МОТ (1965 г.) устанавливает, что для приема на подземные работы в шахтах и рудниках или для работы там лиц моложе 21 года требуется тщательный медицинский осмотр не реже 1 раза в год либо равнозначные меры для выявления пригодности к такой работе лиц в возрасте от 18 лет до 21 года. Такие медицинские осмотры во всех случаях не влекут за собой расходов для молодых людей (детей, подростков), их родителей или опекунов. В национальной практике должна быть создана соответствующая система инспекции для контроля за применением указанных требований.

Кроме того, международные нормы закрепляют требования об обязательном медицинском осмотре при приеме на работу, периодических осмотрах во время работы для некоторых категорий трудящихся. Как правило, для работ с повышенным риском для здоровья или с целью охраны здоровья населения (например, Конвенция N 149 МОТ "О сестринском персонале" (1977 г.), Конвенция N 113 МОТ "О медицинском осмотре рыбаков" (1959 г.), Конвенция N 73 МОТ "О медицинском освидетельствовании моряков" (1946 г.), Конвенция N 16 МОТ "О медицинском освидетельствовании подростков на борту судов" (1921 г.) и др.).

4. Обязательному медицинскому освидетельствованию при заключении трудового договора подлежат поступающие на работу лица в случаях, предусмотренных ст. 213, 298, 324, 328 ТК РФ, а также некоторыми федеральными законами. Так, в соответствии с Федеральным законом от 7 ноября 2000 г. N 136-ФЗ "О социальной защите граждан, занятых на работах с химическим оружием" к работам с токсичными химикатами, относящимися к химическому оружию, допускаются граждане, не имеющие медицинских противопоказаний (ст. 2).

Статья 70. Испытание при приеме на работу

1. По общему правилу испытание устанавливается только при первоначальном приеме на работу. В изъятие из этого правила при замещении должности государственной службы испытание назначается не только для граждан, впервые принимаемых на такую должность, но и при переводе на другую должность государственной службы иной группы или иной специализации.

2. Условие об испытании должно быть отражено в письменном трудовом договоре с работником и указано в приказе о приеме его на работу. При нарушении этих правил считается, что работник принят без испытания. Аналогичные правовые последствия наступают в случаях, когда работник не был ознакомлен под расписку с приказом о его приеме на работу с испытанием.

3. Правовое положение работников, принятых с испытанием, определяется законодательством о труде (ч. 3 комментируемой статьи).

4. Кроме работников, перечисленных в ч. 4 комментируемой статьи, испытание не устанавливается также при приеме на работу работников, заключивших трудовой договор на срок до 2

месяцев (ст. 289 ТК РФ), для лиц, перечисленных в коллективном договоре.

Если испытание было установлено для лица, которому оно по закону установлено быть не может, условие трудового договора об испытании является недействительным в силу ст. 9 ТК РФ.

5. Поскольку комментируемая статья устанавливает предельные сроки испытания, его конкретный срок определяется в этих пределах по соглашению сторон трудового договора и, следовательно, может быть и меньше максимального - 3 месяцев, а для руководителей организаций и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей филиалов, представительств и иных обособленных структурных подразделений, организаций - 6 месяцев, если иное не установлено федеральным законом. В то же время максимальные сроки испытания, предусмотренные законом, не могут быть увеличены ни самим работодателем, ни по его соглашению с работником.

6. В испытательный срок не засчитывается как период временной нетрудоспособности работника (ч. 6 комментируемой статьи), так и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе и, в частности, время выполнения государственных или общественных обязанностей (ст. 170 ТК РФ), нахождения в медицинском учреждении на обследовании (ст. 185 ТК РФ) или в связи со сдачей крови для переливания (ст. 186 ТК РФ). В подобных случаях общая продолжительность испытательного срока до и после перерыва не должна превышать установленных законодательством сроков.

7. В соответствии со ст. 9 Федерального закона от 21 июля 1997 г. N 114-ФЗ "О службе в таможенных органах Российской Федерации" для гражданина, поступающего на службу в таможенные органы, может устанавливаться испытание продолжительностью до 6 месяцев в зависимости от уровня его профессиональной подготовки и должности, на которую он поступает. В этом случае гражданин назначается на соответствующую должность стажером без присвоения ему специального звания.

Продолжительность испытания указывается в приказе о назначении на должность. Срок испытания может быть сокращен по решению начальника таможенного органа, назначившего указанного гражданина на должность. Порядок и условия прохождения испытания устанавливаются председателем Государственного таможенного комитета РФ. Инструкция о порядке и условиях прохождения испытания при приеме на службу в таможенные органы Российской Федерации утверждена приказом ГТК России от 30 апреля 1998 г. N 279.

Для выпускников образовательных учреждений Государственного таможенного комитета РФ, а также для граждан, поступающих на службу в таможенные органы на конкурсной основе, испытание не устанавливается.

Расходы, связанные с прохождением гражданином, поступающим на службу в таможенные органы, врачебной комиссии учреждения государственной или муниципальной системы здравоохранения, возмещаются Государственным таможенным комитетом РФ.

В соответствии со ст. 40.3 Федерального закона "О прокуратуре Российской Федерации" при приеме на службу в органы прокуратуры лицам, впервые принимаемым на службу в органы прокуратуры, за исключением лиц, окончивших образовательные учреждения высшего профессионального и среднего профессионального образования, в целях проверки их соответствия занимаемой должности может устанавливаться испытание на срок до 6 месяцев. Продолжительность испытания определяется руководителем соответствующего органа прокуратуры, в компетенцию которого входит назначение на соответствующую должность, по соглашению с лицом, принимаемым на службу. Срок испытания в процессе прохождения службы может быть сокращен или продлен в пределах 6 месяцев по соглашению сторон. В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности и другие периоды, когда испытуемый отсутствовал на службе по уважительным причинам. Срок испытания засчитывается в стаж службы в органах прокуратуры.

Эти лица зачисляются на соответствующую должность без присвоения классного чина и в период испытания исполняют возложенные на них служебные обязанности.

При неудовлетворительном результате испытания работник может быть уволен из органов прокуратуры или, по согласованию с ним, переведен на другую должность. Если срок испытания истек, а работник продолжает исполнять возложенные на него служебные обязанности, он считается выдержавшим испытание и дополнительные решения о его назначении на должность не принимаются.

Статья 71. Результат испытания при приеме на работу

1. Если работодатель считает результаты испытания неудовлетворительными, он имеет право расторгнуть трудовой договор при одновременном выполнении следующих условий: а) предупредить об этом работника в письменной форме не позднее чем за 3 дня; б) указать причины, по которым работник признан не выдержавшим испытание; в) осуществить расторжение трудового договора до истечения срока испытания.

2. По общему правилу работник, не выдержавший испытания, увольняется на основании комментируемой статьи без учета мнения выборного профсоюзного органа и без выплаты выходного пособия. Решение работодателя работник вправе обжаловать в судебном порядке.

3. Освобождение от работы по комментируемой статье может быть произведено только до окончания срока испытания. Если же срок испытания истек, а работник уволен не был, он считается

выдержавшим испытание.

Издавать дополнительный приказ (распоряжение) об окончательном приеме на работу лица, выдержавшего испытание, не нужно.

4. Новая норма содержится в ч. 4 комментируемой статьи. В период испытания соответствие работника выполняемой работе проверяется не только работодателем, но и работник оценивает эту работу исходя из своих интересов. В тех случаях, когда он придет к выводу, что предложенная работа не является для него подходящей, он имеет право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию (ст. 80 ТК РФ), предупредив об этом работодателя в письменной форме за 3 дня, а не за 2 недели, как это предусмотрено ст. 80 ТК РФ.

Глава 12. Изменение трудового договора

Статья 72. Перевод на другую постоянную работу и перемещение

1. Понятие "перевод на другую работу" охватывает различные изменения заключенного трудового договора: его существенных условий, местности, в которой выполняется работа. Соответственно в ч. 1 комментируемой статьи различаются переводы на другую работу: а) в той же организации; б) в другой организации; в) в другой местности.

2. Во всех этих случаях перевод на другую постоянную работу допускается только с письменного согласия работника. О соблюдении письменной формы могут свидетельствовать, например, собственноручная подпись работника на приказе о переводе "согласен", заверенная его подписью, или дополнительное соглашение об изменении условий трудового договора, подписанное работником и работодателем. Если перевод осуществлен без письменного согласия работника, он не может считаться законным, даже если работник приступил к новой работе.

3. Частным случаем перевода является случай, предусмотренный ч. 2 комментируемой статьи, - перевод работника, нуждающегося по состоянию здоровья в предоставлении другой работы. В этом случае работодатель обязан перевести работника с его согласия на такую работу в соответствии с медицинским заключением.

Необходимость и сроки временного или постоянного перевода работника по состоянию здоровья на другую работу определяются при экспертизе временной нетрудоспособности, которая проводится лечащими врачами государственной, муниципальной и частной систем здравоохранения либо врачебными комиссиями, назначаемыми руководителями соответствующих медицинских учреждений (ст. 49 Основ законодательства РФ об охране здоровья граждан от 22 июля 1993 г. N 5487-1). Медицинское заключение о необходимости перевода работника по состоянию здоровья может быть выдано ему также при прохождении периодического медицинского осмотра. В медицинском заключении определяется характер рекомендуемой работы с учетом квалификации больного и состояния его трудоспособности.

4. Возможны ситуации, когда работник отказывается от перевода на другую работу в соответствии с медицинским заключением или в организации такая работа отсутствует. Поскольку перевод возможен только с согласия работника и при отсутствии в организации соответствующей работы он становится невозможным, то трудовой договор прекращается на основании п. 8 ст. 77 ТК РФ.

5. В ч. 3 комментируемой статьи указано, что не считаются переводами различные перемещения работника в той же организации: на другое рабочее место, в другое структурное подразделение, поручение работы на другом механизме или агрегате и т.д. Следует, однако, подчеркнуть, что все такие перемещения могут производиться независимо от согласия работника только в рамках трудовой функции и существенных условий, обусловленных трудовым договором (контрактом). В то же время отступление от его условий трансформирует перемещение в перевод. Так, если условия трудового договора предусматривали выполнение работником трудовой функции на определенном механизме или агрегате (например, на автомобиле или станке определенного вида), то поручение ему работы на механизме или агрегате другого типа следует квалифицировать не как перемещение, а как перевод.

6. Перевод работника в другую организацию означает изменение одной из сторон трудового договора. По общему правилу такой перевод происходит по взаимному согласию сторон - работника и нового работодателя. Причем работнику, приглашенному в письменной форме на работу в порядке перевода из другой организации, не может быть отказано в заключении трудового договора работодателем, пригласившим его (см. ст. 64 ТК РФ и [комментарий](#) к ней).

7. Под другой местностью в случае соответствующего перевода понимается местность, расположенная за чертой населенного пункта по существующему административно-территориальному делению. Однако если при заключении трудового договора (контракта) стороны определили, что трудовые функции будут выполняться в различных местностях, перемещение работника с одного объекта на другой, даже расположенный в другой местности, не рассматривается как перевод и не требует его согласия (например, при вахтовом методе организации работ).

Отказ работника от перевода в связи с перемещением работодателя в другую местность вместе

с организацией является основанием для прекращения трудового договора (п. 9 ст. 77 ТК РФ). Вместе с тем отказ работника от перевода в филиал или представительство организации в другой местности не является основанием для прекращения трудового договора с ним, если сама организация в другую местность не перемещается.

Работникам, переводимым в другую местность, выплачиваются компенсации (см. ст. 169 ТК РФ и [комментарий](#) к ней).

8. См. также п. 16 постановления Пленума Верховного Суда РФ "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" в [Приложении](#).

Статья 73. Изменение существенных условий трудового договора

1. По общему правилу условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме.

В то же время, чтобы облегчить работодателям расстановку работников в случаях, когда изменение существенных условий трудового договора (ст. 57 ТК РФ) происходит в связи с изменениями в организации производства и труда, в комментируемой статье предусмотрен несколько иной порядок согласования таких условий (кроме изменения трудовых функций) в подобных случаях: об изменении существенных условий труда работник должен быть поставлен в известность работодателем не позднее чем за 2 месяца до их введения. За это время он может как дать согласие на работу в новых условиях, так и отказаться от дальнейшей работы. Когда работник не согласен на продолжение работы в новых условиях, работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся в организации работу, которая соответствует его квалификации и состоянию здоровья, а при отсутствии такой работы - вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья. Если такая работа отсутствует или работник отказывается от предложенной работы, трудовой договор прекращается по п. 7 ст. 77 ТК РФ (см. [комментарий](#) к ней).

Не позднее чем за 2 месяца до изменения существенных условий труда должен быть издан приказ, в котором работник предупреждается об изменениях. Такой приказ издается и в тех случаях, когда предстоят изменения условий труда для всех работников предприятия или его отдельных структурных подразделений. Если работники отказываются продолжить работу в новых условиях, то они должны в течение 2 месяцев письменно заявить об этом работодателю. Их заявления служат основанием для прекращения трудовых договоров по п. 7 ст. 77 ТК РФ.

К изменениям в организации производства и труда, которые имеют описанные правовые последствия, относятся, в частности, изменения в технике и технологии производства, структуре управления, организации рабочих мест (например, изменение профиля производства, переход на новые виды продукции и т.п.).

2. Особые правовые последствия установлены для случаев, когда изменения защитных или технологических условий труда могут повлечь массовое увольнение работников. В таких случаях для сохранения рабочих мест работодатель имеет право вводить режим неполного рабочего времени на срок до 6 месяцев и с учетом мнения представительного органа работников организации.

Основными критериями массового высвобождения являются показатели численности увольняемых работников в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников за определенный календарный период. К ним относятся: а) ликвидация организаций 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 организаций либо сокращением численности или штата в течение 30 календарных дней в регионах с общей численностью занятых менее 5 тыс. человек. В зависимости от особенностей развития экономики и уровня безработицы в регионе могут устанавливаться иные усиливающие социальную защищенность работников критерии для оценки массового высвобождения, определяемые органами государственной власти субъектов РФ (п. 1, 2 Положения об организации работы по содействию занятости в условиях массового высвобождения, утв. постановлением Правительства РФ от 5 февраля 1993 г. N 99).

Если работник отказывается от работы на условиях неполного рабочего времени (неполного рабочего дня или неполной рабочей недели), то трудовой договор расторгается с ним на основании п. 2 ст. 81 ТК РФ. При этом работник имеет право на получение гарантий и компенсаций при расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата (ст. 178-180 ТК РФ).

Режим неполного рабочего времени отменяется работодателем в пределах установленного срока его применения с учетом мнения представительного органа работников организации и ситуации, складывающейся на рынке труда.

Статья 74. Временный перевод на другую работу в случае производственной необходимости

1. Под производственной необходимостью понимается необходимость выполнения заранее непредвиденных и безотлагательных работ. Перечень случаев производственной необходимости, приведенный в комментируемой статье, свидетельствует об исключительности обстоятельств, дающих право работодателю осуществить перевод работника независимо от его согласия на другую работу. Такой перевод допускается лишь тогда, когда у работодателя нет возможности иным путем предотвратить катастрофу, производственную аварию или устранить их последствия, предотвратить несчастный случай, простой, уничтожение или порчу имущества, заменить отсутствующего работника.

2. Допуская перевод по производственной необходимости независимо от согласия работника, комментируемая статья устанавливает в то же время ряд гарантий для него. Во-первых, право на перевод у работодателя возникает лишь при наличии производственной необходимости для данной организации, а не какой-либо другой необходимости, и в отличие от ранее действовавшего правила (ст. 26 КЗоТ РФ) перевод возможен лишь в рамках данной организации и недопустим в другую организацию. Во-вторых, материальное положение переведенного работника не ухудшается - оплата его труда производится по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе. В-третьих, максимальный срок перевода ограничен 1 месяцем. В-четвертых, работник не может быть переведен на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

3. Оформляется перевод по производственной необходимости приказом, в котором необходимо четко указать конкретную причину перевода (ликвидация аварии, последствий стихийного бедствия и т.д.), работу, которую будет выполнять переводимый работник, ее срок, условия оплаты (по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе).

4. Частным случаем перевода по производственной необходимости может быть перевод для замещения отсутствующего работника. Такой перевод допускается в случаях, когда отсутствие работника вызвано болезнью, нахождением в отпуске, командировке и другими подобными причинами. Продолжительность перевода в этом случае не может превышать 1 месяца в течение календарного года (с 1 января по 31 декабря). Если необходимо перевести работника для замещения на срок свыше месяца, то в соответствии с комментируемой статьи требуется получить письменное согласие переводимого работника. С письменного согласия работник может быть переведен на работу, требующую более низкой квалификации.

Временное исполнение обязанностей по должности отсутствующего работника возлагается на другого работника приказом (распоряжением) руководителя организации. Замещающему работнику выплачивается разница между его фактическим окладом и должностным окладом замещаемого работника (без персональной надбавки), но при условии, что замещающий работник не является штатным заместителем или помощником отсутствующего работника. Разница в окладах при временном замещении выплачивается с первого дня на весь период замещения.

В приказе об оформлении перевода для замещения отсутствующего работника следует указать причину его отсутствия, срок перевода, условия оплаты переводимого работника. Если срок перевода превышает 1 месяц, в приказе нужно зафиксировать факт согласия переводимого работника.

Другой способ замещения отсутствующего работника - возложение его обязанностей на других работников без освобождения их от основной работы. При временном отсутствии работника в связи с болезнью, отпуском, командировкой и по другим причинам, когда за ним сохраняется место работы (должность), его трудовые обязанности могут быть возложены на другого работника (или работников) без освобождения его (их) от основной работы. В таких случаях согласно ст. 151 ТК РФ замещающие работники имеют право на доплату за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника. Размер этих доплат определяется соглашением работодателя и работника. Ни минимальных, ни максимальных их размеров законодательство о труде не устанавливает.

5. См. также п. 17-19 постановления Пленума Верховного Суда РФ "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" в [Приложении](#).

Статья 75. Трудовые отношения при смене собственника имущества организации, изменении подведомственности организации, ее реорганизации

1. Комментируемая статья предусматривает правовые последствия для работников в 3 случаях: а) при смене собственника организации; б) при изменении подведомственности (подчиненности) организации; в) при ее реорганизации.

2. В связи с процессом приватизации актуальным является вопрос о правовых последствиях смены собственника организации. Организационные и правовые основы преобразования отношений собственности установлены Федеральным законом от 21 декабря 2001 г. N 178-ФЗ "О приватизации государственного и муниципального имущества", в соответствии с которым под приватизацией понимается возмездное отчуждение находящегося в собственности Российской Федерации, субъектов РФ, муниципальных образований имущества (объектов приватизации) в собственность физических и юридических лиц (ст. 1 названного Закона). Трудовые отношения работников унитарных предприятий после приватизации имущественных комплексов продолжаются с согласия работников и не могут быть изменены или прекращены, которое возможно только на основании законодательства (ч. 3 ст. 17

названного Закона).

Расширены социальные гарантии для работников открытых акционерных обществ, созданных посредством преобразования государственных и муниципальных предприятий. По общему правилу эти общества отвечают по обязательствам, определенным в коллективных договорах, действовавших до приватизации, без ограничения каким-либо периодом времени, а не в течение 3 месяцев, как это было предусмотрено ранее действовавшими нормами. Вместе с тем по истечении 3 месяцев с момента государственной регистрации открытого акционерного общества его работники (представители работников) или исполнительный орган общества могут предложить пересмотреть положения действующего коллективного договора или заключить новый коллективный договор (ст. 27 ТК РФ).

Для работников предусмотрен ряд гарантий при продаже государственного или муниципального имущества на коммерческом конкурсе. Такой способ приватизации используется обычно в случаях, когда в отношении объекта приватизации необходимо выполнить определенные инвестиционные и (или) социальные условия. Социальные условия могут предусматривать в отношении объекта приватизации:

- сохранение определенного числа рабочих мест или создание дополнительных рабочих мест;
- переподготовку или повышение квалификации работников;
- сохранение существующей системы охраны труда и здоровья работников;
- ограничения на изменение профиля деятельности объектов социально-культурного, коммунально-бытового или транспортного обслуживания населения;
- реализацию мероприятий по охране окружающей среды и здоровья граждан.

Социальные условия должны иметь экономическое обоснование, стоимостное выражение, сроки их выполнения. В случае их невыполнения или ненадлежащего выполнения, в том числе промежуточных или окончательных сроков и объемов их выполнения, объект приватизации, приобретенный победителем коммерческого конкурса, подлежит безвозмездному отчуждению соответственно в государственную или муниципальную собственность.

3. Смена собственника возможна не только при приватизации государственного или муниципального предприятия. В соответствии с Федеральным законом от 26 октября 2002 г. N 127-ФЗ "О несостоятельности (банкротстве)" одной из мер по восстановлению платежеспособности должника является продажа его предприятия (бизнеса). Правовые последствия для работников в данном случае аналогичны: все трудовые договоры, действующие на момент продажи предприятия, сохраняют силу, при этом права и обязанности работодателя переходят к покупателю (п. 2 ст. 86 названного Закона). В случае же продажи на конкурсе градообразующего предприятия (юридического лица, численность работников которого с учетом членов их семей составляет не менее половины численности населения соответствующего населенного пункта) обязательными условиями являются сохранение рабочих мест не менее чем 70% работников, занятых на предприятии на момент его продажи, и обязанность покупателя в случае изменения профиля деятельности предприятия переобучить или трудоустроить работников (ст. 137 названного Закона).

После перехода права собственности на имущество организации другому юридическому или физическому лицу (лицам) вступает в силу правило ч. 2 комментируемой статьи, согласно которому смена собственника имущества организации не служит основанием для расторжения трудовых договоров с работниками, иначе говоря, новый собственник обязан принять весь персонал. В дальнейшем, однако, он уже не связан этим правилом и может, исходя из своих правомочий собственника, принять решение о сокращении численности или штата работников. В то же время сокращение численности или штата работников допускается только после государственной регистрации перехода права собственности.

Работник со своей стороны может либо согласиться, либо не согласиться работать у нового собственника. В первом случае необходимо выразить согласие продолжить трудовые отношения. Трудовой кодекс РФ не предусматривает какой-либо обязательной формы выражения такого согласия и, следовательно, согласие может быть выражено в любой форме, в том числе и в виде так называемых конклюдентных действий (например, в виде фактического продолжения работы в организации). В подобных случаях трудовые договоры и порождаемые ими права и обязанности сторон автоматически продолжают действовать и не требуют дополнительного переоформления. В трудовой книжке делается запись (ставится штамп) с новым названием организации. Во втором случае - в случае отказа от продолжения работы в связи со сменой собственника организации - трудовой договор прекращается на основании п. 6 ст. 77 ТК РФ.

Перечисленные правила не распространяются на руководителей организаций, поскольку их назначение (избрание) - исключительное право собственника этой организации (или уполномоченного им органа) (ст. 91, 103, 110, 113 ГК РФ). Поэтому с прежним руководителем, его заместителями и главным бухгалтером, не устраивающими по каким-либо причинам нового собственника, он вправе расторгнуть трудовые договоры в течение 3 месяцев со дня возникновения у него права собственности (ч. 1 комментируемой статьи).

4. Передача организации из подчинения одного органа в подчинение другому (изменение подведомственности) (ч. 5 комментируемой статьи) не влияет на трудовые правоотношения работников. Действие трудовых договоров с согласия работника в этом случае продолжается на прежних условиях,

поскольку вопрос о подчиненности не связан с объемом прав и обязанностей работников. В настоящее время эта проблема в значительной степени утратила практическое значение, так как большинство организаций вообще не имеет вышестоящего органа по подчиненности.

5. Применение ч. 5 комментируемой статьи вызывает определенные трудности в связи с необходимостью разграничения понятий "реорганизация" и "ликвидация" организации. Ликвидация юридического лица влечет его прекращение без перехода прав и обязанностей в порядке правопреемства к другим лицам (ст. 61 ТК РФ). В связи с этим ликвидация организации является самостоятельным основанием расторжения трудового договора по инициативе работодателя (п. 1 ст. 81 ТК РФ). В то же время реорганизация означает различные формы применения правового статуса юридического лица с переходом прав и обязанностей от одного юридического лица к другому в порядке правопреемства. Правопреемство распространяется и на права и обязанности в трудовых отношениях. Поэтому реорганизация не является самостоятельным основанием расторжения трудового договора, а трудовые отношения с согласия работника продолжают (ч. 5 комментируемой статьи).

Смысл конкретных форм реорганизации раскрыт в ГК РФ: согласно ст. 58 при слиянии юридических лиц права и обязанности каждого из них переходят к вновь возникшему юридическому лицу в соответствии с передаточным актом. При присоединении юридического лица к другому юридическому лицу к последнему переходят права и обязанности присоединенного юридического лица. При разделении юридического лица его права и обязанности переходят к вновь возникшим юридическим лицам в соответствии с разделительным балансом. При выделении из состава юридического лица одного или нескольких юридических лиц к каждому из них переходят права и обязанности реорганизованного юридического лица. Наконец, при преобразовании юридического лица одного вида в юридическое лицо другого вида (изменение организационно-правовой формы) к вновь возникшему юридическому лицу переходят права и обязанности реорганизованного юридического лица. Эти правила, естественно, распространяются и на права и обязанности реорганизуемых юридических лиц в трудовых отношениях.

6. Если работник отказывается от продолжения работы при изменении подведомственности организации, а также ее реорганизации, трудовой договор с ним прекращается на основании п. 6 ст. 77 ТК РФ.

Статья 76. Отстранение от работы

1. Отстранение от работы означает приостановление выполнения работником своих трудовых обязанностей по решению работодателя или уполномоченных на это органов, как правило, с одновременной приостановкой выплаты заработной платы, которое может быть произведено только в случаях, предусмотренных законодательством.

2. Работодатель обязан не допускать к работе или отстранить от нее работника в следующих случаях:

1) при появлении на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения. В то же время незаконным является недопущение работника к работе в последующие дни после его появления в таком состоянии до решения вопроса о наложении на него дисциплинарного взыскания или увольнения. В подобных случаях у работника возникает право на получение заработной платы за время вынужденного прогула, вызванного незаконным отстранением;

2) не прошедшего обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда, включающих обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда (ст. 212 ТК РФ);

3) не прошедшего в установленном порядке обязательный предварительный или периодический медицинский осмотр в случаях, предусмотренных законодательством (см. ст. 213 ТК РФ и [комментарий](#) к ней);

4) при наличии противопоказаний для выполнения работы, обусловленной трудовым договором, в соответствии с медицинским заключением лечебно-профилактического учреждения.

3. Ряд органов и должностных лиц наделен законодательством правом выдвигать требования об отстранении работников от работы, которые обязательны для работодателя. Такие требования уполномочены предъявлять следующие органы:

1) в случае привлечения должностного лица в качестве обвиняемого и при необходимости его временного отстранения от должности дознаватель, следователь с согласия прокурора возбуждает перед судом по месту производства предварительного расследования соответствующее ходатайство, в течение 48 часов с момента поступления которого судья выносит постановление о временном отстранении обвиняемого от должности или об отказе в этом. Постановление о временном отстранении обвиняемого от должности направляется по месту его работы для исполнения работодателем. Временное отстранение от должности отменяется на основании постановления дознавателя, следователя, когда в применении этой меры отпадает необходимость (ст. 114 УПК РФ). Особый порядок отстранения установлен в отношении высших должностных лиц. В случае привлечения в качестве обвиняемого высшего должностного лица субъекта РФ (руководителя высшего исполнительного органа

государственной власти субъекта РФ) и предъявлении ему обвинения в совершении тяжкого или особо тяжкого преступления Генеральный прокурор РФ направляет Президенту РФ представление о временном отстранении от должности указанного лица. Президент РФ в течение 48 часов с момента поступления представления принимает решение о временном отстранении указанного лица от должности либо отказе в этом (п. 5 ст. 114 УПК РФ);

2) указом Президента РФ о введении чрезвычайного положения могут быть предусмотрены отстранение от работы на период чрезвычайного положения руководителей государственных организаций в связи с ненадлежащим исполнением ими своих обязанностей, назначение других лиц временно исполняющими обязанности указанных руководителей и отстранение от работы на этот период руководителей негосударственных организаций при невыполнении ими мер по запрещению забастовок и иных способов приостановления или прекращения деятельности организаций (п. "г", "д" ст. 13 Федерального конституционного закона от 30 мая 2001 г. N 3-ФКЗ "О чрезвычайном положении");

3) органы государственного санитарного надзора имеют право временно отстранять от работы лиц, являющихся бактерионосителями и могущих быть источником распространения инфекционных болезней, в связи с особенностями производства, в котором они заняты, или с выполняемой работой (ст. 51 Федерального закона от 30 марта 1999 г. N 52-ФЗ "О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения");

4) арбитражный суд вправе отстранить от должности руководителя организации-должника при применении процедур банкротства. Так, в период наблюдения, которое вводится с момента принятия арбитражным судом заявления о признании должника банкротом, руководитель должника может быть отстранен от занимаемой должности, если им не принимаются необходимые меры по обеспечению сохранности имущества, чинятся препятствия временному управляющему при исполнении его обязанностей или допускаются иные нарушения требований законодательства Российской Федерации. При этом исполнение обязанностей руководителя-должника возлагается на временного управляющего (п. 4 ст. 58 Федерального закона "О несостоятельности (банкротстве)"). При введении арбитражным судом внешнего управления руководитель организации-должника отстраняется от должности, а его полномочия переходят к внешнему управляющему (ст. 69 названного Закона). Руководитель организации-должника отстраняется от выполнения функций по управлению, в случае же принятия арбитражным судом решения об открытии конкурсного производства, если такого отстранения не было произведено ранее (п. 2 ст. 98 названного Закона), все его полномочия переходят к конкурсному управляющему (ст. 101 названного Закона);

5) государственные инспекторы труда (правовые, по охране труда) имеют право отстранять от работы лиц, не прошедших в установленном порядке обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, инструктаж на рабочих местах и проверку знаний требований охраны труда (ст. 357 ТК РФ);

6) представитель нанимателя в соответствии со ст. 32 Федерального закона от 27 июля 2004 г. N 79-ФЗ "О государственной гражданской службе Российской Федерации" обязан отстранить от замещаемой должности гражданской службы (не допускать к исполнению должностных обязанностей) гражданского служащего:

появившегося на службе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны профессиональной служебной деятельности (охраны труда);

привлеченного в качестве обвиняемого, в отношении которого судом вынесено постановление о временном отстранении от должности в соответствии с положениями уголовно-процессуального законодательства Российской Федерации.

Представитель нанимателя вправе отстранить от замещаемой должности гражданской службы (не допускать к исполнению должностных обязанностей) гражданского служащего в период урегулирования конфликта интересов. При этом гражданскому служащему сохраняется денежное содержание на все время отстранения от замещаемой должности гражданской службы.

Представитель нанимателя отстраняет от замещаемой должности гражданской службы (не допускает к исполнению должностных обязанностей) гражданского служащего на весь период до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от замещаемой должности гражданской службы (недопущения к исполнению должностных обязанностей) по вине гражданского служащего.

В период отстранения от замещаемой должности гражданской службы (недопущения к исполнению должностных обязанностей) гражданского служащего денежное содержание ему не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами;

7) уставом акционерного общества может быть предусмотрено право совета директоров (наблюдательного совета) принять решение о приостановлении полномочий единоличного исполнительного органа общества (директора, генерального директора), управляющего организацией. Одновременно с указанными решениями совет директоров (наблюдательный совет) обязан принять решение об образовании временного единоличного органа общества (директора, генерального

директора) (п. 4 ст. 69 Федерального закона "Об акционерных обществах").

4. За период отстранения от работы заработная плата работнику по общему правилу не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами. Ежемесячное государственное пособие в размере 5 МРОТ выплачивается временно отстраненному должностному лицу, привлеченному в качестве обвиняемого (п. 8 ст. 131 УПК РФ).

5. Новая норма содержится в последней части комментируемой статьи. В соответствии с ней, если работник отстранен от работы в связи с непрохождением обучения и проверки знаний и навыков в области охраны труда либо обязательного предварительного или периодического медицинского осмотра не по своей вине, ему производится оплата за все время отстранения от работы как за простой. Между тем, согласно ст. 157 ТК РФ, размер оплаты простоя зависит от того, произошел ли он по вине работодателя или по причинам, не зависящим от работодателя или работника. В первом случае простой должен быть оплачен в размере не менее 2/3 средней заработной платы работника, во втором - не менее 2/3 тарифной ставки (оклада).

Глава 13. Прекращение трудового договора

Статья 77. Общие основания прекращения трудового договора

1. Понятие "прекращение трудового договора" является наиболее общим, включающим все основания окончания действия трудового договора, предусмотренные ТК РФ. Под расторжением трудового договора понимается его прекращение по инициативе одной из сторон - либо работника, либо работодателя. Термин "увольнение", употребляемый в некоторых статьях ТК РФ, связан с наличием или отсутствием волеизъявления сторон прекращаемого трудового договора.

В зависимости от источника волеизъявления трудовой договор может быть прекращен в соответствии с комментируемой статьей: а) по взаимному волеизъявлению его сторон (п. 1 и 2); б) по волеизъявлению одной из сторон - работника или работодателя (п. 3 и 4); в) по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон (п. 10). Случаи, предусмотренные п. 5-9 комментируемой статьи, также сводятся к различным вариантам волеизъявления работника и работодателя, а также решений органов, не являющихся стороной трудового договора.

2. В комментируемой статье перечислены общие основания прекращения трудового договора. Их содержание раскрывается в соответствующих статьях ТК РФ, на которых сделаны ссылки в комментируемой статье.

3. Другие основания расторжения трудового договора предусмотрены:

Федеральным законом от 8 января 1998 г. N 8-ФЗ "Об основах муниципальной службы в Российской Федерации";

Федеральным законом от 21 июля 1997 г. N 114-ФЗ "О службе в таможенных органах Российской Федерации";

Законом РФ "Об образовании" (в ред. Федерального закона от 13 января 1996 г. N 12-ФЗ);

Федеральным законом "О прокуратуре Российской Федерации" (в ред. Федерального закона от 17 ноября 1995 г. N 168-ФЗ);

Федеральным законом от 27 июля 2004 г. N 79-ФЗ "О государственной гражданской службе Российской Федерации";

Законом РФ от 26 июня 1992 г. N 3132-1 "О статусе судей в Российской Федерации";

Законом РФ от 18 апреля 1991 г. N 1026-1 "О милиции".

4. См. также постановление Пленума Верховного Суда РФ "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" в [Приложении](#).

Статья 78. Расторжение трудового договора по соглашению сторон

1. Любой трудовой договор может быть прекращен в любое время своего действия по соглашению сторон. При достижении договоренности между работником и работодателем о прекращении трудового договора по комментируемой статье он прекращается в срок, определенный сторонами. Аннулирование такой договоренности может иметь место лишь при взаимном согласии работодателя и работника.

2. Основание расторжения трудового договора по соглашению сторон наиболее предпочтительно с позиций согласования интересов работодателя и работника.

3. Работодатель может предложить наемному работнику и в свою очередь наемный работник может предложить работодателю расторгнуть трудовой договор по соглашению сторон. Несмотря на то, что инициатором расторжения трудового договора была одна из сторон, он (договор) по соглашению сторон может быть расторгнут по комментируемой статье.

Статья 79. Расторжение срочного трудового договора

1. Истечение срока договора является юридическим фактом, при наступлении которого каждая из сторон вправе прекратить трудовые отношения. Поэтому причины отказа от продолжения трудовых отношений юридического значения не имеют. Вместе с тем в случае истечения срочного трудового договора в период беременности женщины работодатель обязан по ее заявлению продлить срок трудового договора до наступления у нее права на отпуск по беременности и родам (см. ст. 261 ТК РФ и [комментарий](#) к ней).

2. Работодатель обязан предупреждать работника в намерении расторгнуть трудовой договор не менее чем за 3 дня до истечения его срока, а работник - за 2 недели (ст. 80 ТК РФ).

3. В тех случаях, когда заключение срочного трудового договора было обусловлено срочным характером работы, он расторгается по завершении этой работы, окончании сезона, с выходом на работу работника, для замещения которого принимался работник по срочному трудовому договору.

4. Если по истечении срока трудового договора трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения, то действие договора считается продолженным на неопределенный срок.

Статья 80. Расторжение трудового договора по инициативе работника (по собственному желанию)

1. Закрепленный в Конституции РФ принцип свободы труда (ч. 1 ст. 37) предполагает не только свободное, по усмотрению гражданина, вступление в трудовые правоотношения путем заключения трудового договора, но и свободное его расторжение, механизм которого и предусмотрен комментируемой статьей.

Причем в отличие от ст. 31 КЗоТ РФ право работника расторгнуть трудовой договор по своей инициативе по правилам, установленным комментируемой статьей, распространяется на все трудовые договоры, т.е. не только заключенные на неопределенный срок, но и на срочные трудовые договоры.

2. Из ч. 1 комментируемой статьи следует, что работник, заключивший трудовой договор, вправе в любое время расторгнуть его, выполнив предварительно лишь одно условие: письменно предупредить работодателя о своем намерении за 2 недели.

Цель предварительного предупреждения состоит в том, чтобы дать возможность и время работодателю подыскать нового работника. Поэтому предупреждение может быть сделано работником не только в период фактической работы, но и во время отпуска, болезни и т.д.

3. В ряде случаев комментируемая статья допускает возможность сокращения 2-недельного срока предупреждения. Работодатель обязан расторгнуть трудовой договор и до истечения 2-недельного срока, а в срок, о котором просит работник, если в силу определенных обстоятельств его дальнейшая работа невозможна или затруднительна (например, поступление в образовательное учреждение, переход на пенсию, переезд в другую местность и др.).

В срок, указанный в заявлении работника, работодатель обязан расторгнуть трудовой договор и в случаях нарушения им законов, условий коллективного договора, соглашения или трудового договора (ч. 3 комментируемой статьи).

4. При рассмотрении споров о расторжении трудового договора по инициативе работника нужно иметь в виду следующее:

а) расторжение трудового договора по инициативе работника допустимо в случае, когда подача заявления об увольнении являлась добровольным его волеизъявлением. Если работник утверждает, что работодатель вынудил его подать заявление об увольнении по собственному желанию, необходимо тщательно проверить эти доводы;

б) трудовой договор может быть расторгнут по инициативе работника и до истечения 2-недельного срока предупреждения по взаимной договоренности между работником и работодателем;

в) работник, предупредивший работодателя о расторжении трудового договора, вправе до срока предупреждения отозвать свое заявление, и увольнение в таком случае не производится, если на его место не приглашен другой работник, которому в соответствии с законом не может быть отказано в заключении трудового договора (см. ст. 64 ТК РФ и [комментарий](#) к ней).

Если по истечении срока предупреждения трудовой договор не был расторгнут и работник не настаивает на увольнении, действие трудового договора считается продолженным.

5. Вместе с тем отчетливо выраженное желание работника прекратить трудовые отношения после истечения срока предупреждения обязывает работодателя расторгнуть трудовой договор. Работник в таких случаях вправе прекратить работу по истечении срока предупреждения без каких-либо неблагоприятных правовых последствий для себя и потребовать от работодателя выплаты заработной платы за время задержки оформления увольнения и выдачи трудовой книжки (см. ст. 234 ТК РФ и [комментарий](#) к ней).

6. Подача работником заявления о расторжении трудового договора по собственной инициативе не исключает возможности его увольнения в течение предупредительного срока по инициативе работодателя, если к этому имеются соответствующие основания.

7. См. также постановление Пленума Верховного Суда РФ "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" в [Приложении](#).

Статья 81. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя

1. Комментируемая статья предусматривает перечень оснований расторжения трудового договора по инициативе работодателя, являясь одной из гарантий от необоснованных увольнений работников. Содержащиеся в ней основания распространяются как на всех работников (п. 1-6, 11), так и на отдельные их категории (п. 7-10, 12, 13).

2. Ликвидация организации (п. 1) - юридического лица влечет его прекращение без перехода прав и обязанностей в порядке правопреемства к другим лицам.

Юридическое лицо в соответствии со ст. 61 ГК РФ может быть ликвидировано: 1) по решению его учредителей (участников) либо органа юридического лица, уполномоченного на то учредительными документами, в том числе с истечением срока, на который создано юридическое лицо, с достижением цели, ради которой оно создано, или с признанием судом недействительной регистрации юридического лица в связи с допущенными при его создании нарушениями закона или иных правовых актов, если эти нарушения носят неустранимый характер;

2) по решению суда в случае осуществления деятельности без надлежащего разрешения (лицензии) либо деятельности, запрещенной законом, либо с иными неоднократными или грубыми нарушениями закона или иных правовых актов, либо при систематическом осуществлении общественной или религиозной организацией (объединением), благотворительным или иным фондом деятельности, противоречащей его уставным целям, а также в иных случаях, предусмотренных ГК РФ.

Требование о ликвидации юридического лица может быть предъявлено в суд государственным органом или органом местного самоуправления, которому такое право предоставлено законом.

Юридическое лицо, являющееся коммерческой организацией либо действующее в форме потребительского кооператива, благотворительного или иного фонда ликвидируется также вследствие признания его несостоятельным (банкротом) (ст. 65 ГК РФ). Казенное предприятие ликвидируется по решению Правительства РФ (п. 6 ст. 115 ГК РФ).

Ликвидация юридического лица считается завершенной, а юридическое лицо прекратившим существование после вынесения об этом записи в Единый государственный реестр юридических лиц (п. 8 ст. 63 ГК РФ).

Основанием для расторжения трудового договора с работником по п. 1 комментируемой статьи является решение о ликвидации организации, принятое уполномоченными органами или лицами. Такое решение обязывает работодателя: а) предупредить каждого работника персонально и под расписку не менее чем за 2 месяца о предстоящем увольнении (ст. 180 ТК РФ); б) выплатить увольняемому работникам выходное пособие; в) сохранить средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше по общему правилу 2 месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия) (ст. 178 ТК РФ).

Если прекращается деятельность филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения организации, расположенных в другой местности, увольнение работников этих структурных подразделений производится по тем же правилам, которые предусмотрены для случаев ликвидации организации в целом.

По п. 1 комментируемой статьи расторгается трудовой договор и в случае прекращения деятельности работодателя - физического лица как являющегося предпринимателем без образования юридического лица, так и использующего наемный труд для удовлетворения своих потребительских нужд. Следует иметь в виду, что гарантии, предусмотренные для работников при увольнении в связи с ликвидацией организации, на работников, увольняемых в связи с прекращением деятельности работодателей - физических лиц, не распространяются.

3. По общему правилу численность, структуру и штаты организации самостоятельно определяет работодатель. Лишь в некоторых случаях это право ограничивается законодательством. Так, при создании казенного завода (казенной фабрики, казенного хозяйства) на базе ликвидированного федерального государственного предприятия запрещается сокращение количества рабочих мест по сравнению с количеством работающих на ликвидированном федеральном государственном предприятии на момент принятия решения о ликвидации. Так, например, приказом Минтранса РФ от 1 ноября 2002 г. N 138 утверждено Положение о минимальном составе экипажей самоходных транспортно-спасательных судов. В связи с этим в большинстве случаев работодатель может в любое время самостоятельно принять решение о сокращении численности или штата работников, которое является основанием для расторжения трудовых договоров с ними по п. 2 комментируемой статьи.

В то же время существуют определенные процедуры увольнения работников по данному основанию, установленные законодательством и выработанные практикой.

Если принято решение о сокращении численности или штата работников, то сначала в организации ликвидируются вакантные должности и лишь после этого производится сокращение работающих. Не могут рассматриваться в качестве кандидатов на увольнение по п. 2 комментируемой

статьи беременные женщины, женщины, имеющие детей в возрасте до 3 лет, одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), другие лица, воспитывающие таких детей без матери (ст. 261 ТК РФ), независимо от того, работают ли они в это время или находятся в отпуске по уходу за детьми. Далее нужно выяснить, не имеют ли работники преимущественного права на оставление на работе (см. ст. 179 ТК РФ и [комментарий](#) к ней).

Когда работники, подлежащие увольнению в связи с сокращением численности или штата, определены, работодатель обязан предложить каждому из них другую имеющуюся работу (вакантную должность) в той же организации и соответствующей квалификации работника. Работа должна предлагаться в рамках всего юридического лица, а не только того структурного подразделения, в котором работает данный работник. При отсутствии работы, соответствующей квалификации работника, работодатель должен предложить ему вакантную нижестоящую должность (нижеоплачиваемую работу), которую он может выполнять с учетом его образования, квалификации, опыта и состояния здоровья. Первый раз высвобождаемому работнику должна быть предложена другая работа (должность) в день предупреждения о предстоящем увольнении, которое должно быть сделано под расписку не менее чем за 2 месяца до увольнения (ст. 180 ТК РФ). Если работник откажется от этой работы, работодатель должен подбирать ему подходящую работу в течение всего периода работы до увольнения. Когда возможности трудоустройства работника в той же организации отсутствуют или он отказывается от предложенной работы, то через 2 месяца после предупреждения он может быть уволен по п. 2 комментируемой статьи. Расторжение трудового договора по данному основанию допускается с обязательным участием выборного профсоюзного органа данной организации (см. ст. 82 ТК РФ и [комментарий](#) к ней).

4. Под несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работе (п. 3 комментируемой статьи) понимается объективная неспособность работника выполнять обусловленную трудовым договором работу вследствие либо состояния здоровья (подп. "а" п. 3), либо недостаточной квалификации, препятствующих ее продолжению (подп. "б" п. 3).

Если несоответствие выполняемой работе вызвано состоянием здоровья работника, то трудовой договор с ним по подп. "а" п. 3 комментируемой статьи может быть расторгнут при стойком снижении трудоспособности, препятствующем надлежащему исполнению трудовых обязанностей, либо если исполнение трудовых обязанностей, учитывая состояние здоровья работника, ему противопоказано или опасно для членов трудового коллектива либо обслуживаемых им граждан.

Гражданин может быть временно (на срок не более 5 лет и с правом последующего переосвидетельствования) или постоянно признан непригодным по состоянию здоровья к выполнению отдельных видов профессиональной деятельности и деятельности, связанной с источником повышенной опасности. Такое решение принимается на основании заключения медико-социальной экспертизы в соответствии с перечнем медицинских противопоказаний и может быть обжаловано в суд (ст. 2 Основ законодательства РФ об охране здоровья граждан).

Рекомендации медико-социальной экспертизы по трудовому устройству граждан являются обязательными для всех организаций-работодателей независимо от формы собственности и организационно-правовой формы (ст. 50 Основ законодательства Российской Федерации об охране здоровья граждан). В связи с этим увольнение работника по состоянию здоровья без медицинского заключения учреждений медико-социальной экспертизы является незаконным. Недостаточная квалификация (подп. "б" п. 3 комментируемой статьи) должна быть подтверждена соответствующими объективными данными (например, справками о невыполнении норм труда без уважительных причин, актами о выпуске брака, несвоевременном и недоброкачественном выполнении заданий работодателя, ошибках в процессе работы и т.д.) и установлена по результатам аттестации.

Проведение аттестации для решения вопроса о расторжении трудового договора в связи с недостаточной квалификацией работника обязательно. Порядок и условия аттестации должны быть предусмотрены локальным нормативным актом организации. Некоторые категории работников, например федеральные государственные служащие, педагогические работники государственных, муниципальных учреждений и организаций образования, подлежат аттестации на основании нормативных правовых актов Российской Федерации. При признании работника по результатам аттестации не соответствующим занимаемой должности или выполняемой работе трудовой договор с ним может быть расторгнут на основании подп. "б" п. 3 комментируемой статьи, однако увольнение по п. 3 допускается лишь в случаях, если работника невозможно с его согласия перевести на другую работу, т.е. когда возможности его трудоустройства в организации отсутствуют или работник отказался от предложенной ему работы. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по подп. "б" п. 3 комментируемой статьи производится с учетом мотивированного мнения выборного профсоюзного органа данной организации (см. ст. 82 ТК РФ и [комментарий](#) к ней).

5. Смена собственника имущества организации (п. 4 комментируемой статьи) является основанием для расторжения трудового договора новым собственником с руководителем организации, его заместителями и главным бухгалтером в течение 3 месяцев со дня возникновения у него права собственности (ст. 75 ТК РФ) без указания каких-либо дополнительных причин.

6. По п. 5 комментируемой статьи работник может быть уволен за неоднократное (более 1 раза)

неисполнение трудовых обязанностей, т.е. обязанностей, возложенных на него трудовым договором, правилами внутреннего трудового распорядка, должностных инструкций, приказов и распоряжений работодателя при условии, что они не исполнены без уважительных причин и работник имеет к моменту повторного неисполнения трудовых обязанностей неснятое и непогашенное дисциплинарное взыскание.

7. В п. 6 комментируемой статьи в отличие от п. 5, допускающего расторжение трудового договора за неоднократное неисполнение трудовых обязанностей, предусмотрена возможность увольнения за однократное нарушение трудовых обязанностей, которые закон относит к числу грубых (подп. "а", "д" п. 6):

а) за прогул, т.е. отсутствие на рабочем месте без уважительных причин более 4 часов подряд в течение рабочего дня. Увольнение по данному основанию может быть, в частности, произведено за оставление работы без письменного предупреждения работодателя о расторжении трудового договора, а равно и до истечения 2-недельного срока предупреждения без согласия работодателя, самовольное использование дней отгулов или самовольный уход в отпуск. Расторжение трудового договора на основании подп. "а" п. 6 комментируемой статьи может быть осуществлено как в случаях, когда работник после прогула приступил к работе, так и тогда, когда он окончательно оставил ее. Во всех случаях датой увольнения считается последний день работы;

б) за появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения. Такое состояние может быть подтверждено как медицинским заключением, так и другими видами доказательств (например, свидетельскими показаниями, актом, составленным представителями работодателя, другими работниками, и т.д.).

Увольнение на основании подп. "б" п. 6 комментируемой статьи может последовать, когда работник находился в нетрезвом состоянии, в состоянии наркотического или токсического опьянения как в месте выполнения своих трудовых обязанностей, так и на территории организации либо объекта, где по поручению работодателя должен выполнять трудовые функции. При этом не имеет значения, отстранялся ли работник от работы в связи с таким состоянием;

в) за разглашение охраняемой законом тайны (подп. "в" п. 6 комментируемой статьи) работник может быть уволен, если обязанность не разглашать государственную, служебную, коммерческую и иную тайну прямо предусмотрена трудовым договором с ним и стала известна ему в связи с исполнением своих трудовых обязанностей (Федеральный закон от 29 июля 2004 г. N 98-ФЗ "О коммерческой тайне");

г) за совершение по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения (подп. "г" п. 6 комментируемой статьи) работник может быть уволен, если соответствующие факты установлены вступившим в силу приговором суда или постановлением органа, уполномоченного на применение административных взысканий;

д) на основании подп. "д" п. 6 комментируемой статьи за нарушение работником требований по охране труда он может быть уволен при условии, что это нарушение повлекло тяжелые последствия (например, аварию, несчастный случай на производстве, пожар) или создавало реальную угрозу таких последствий. Соответствующие нарушения должны быть установлены и документально подтверждены (например, актом о несчастном случае).

8. По основанию, предусмотренному п. 7 комментируемой статьи, могут быть уволены только работники, непосредственно обслуживающие денежные или товарные ценности (прием, хранение, транспортировка, распределение и т.п.). Утрата доверия должна быть основана на конкретных фактах совершения виновных действий, к числу которых могут быть, в частности, отнесены: получение оплаты за услуги без соответствующих документов, обмеривание, обвешивание, обсчет, нарушение правил продажи определенных товаров, т.е. действий, связанных с выполнением трудовых обязанностей продавцов, кассиров, кладовщиков. В то же время увольнение работников, не связанных с непосредственным обслуживанием денежных средств и товаро-материальных ценностей (например, бухгалтеров), является неправомерным.

9. Расторжение трудового договора по п. 8 комментируемой статьи допускается только в отношении тех работников, основное содержание трудовой функции которых составляет воспитательная деятельность, например учителей, преподавателей образовательных учреждений, мастеров производственного обучения, воспитателей детских дошкольных учреждений. Аморальные проступки, несовместимые с продолжением такой работы, могут быть совершены как в процессе выполнения трудовых функций, так и в быту. Но во всех случаях факт их совершения должен быть установлен.

10. По основанию, предусмотренному п. 9 комментируемой статьи, трудовой договор может быть расторгнут только с руководителями организаций (руководителями филиалов и представительств), их заместителями и главными бухгалтерами, если ими было принято необоснованное решение, которое имело своим следствием нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации. Речь идет о конкретном решении, принятом указанными лицами, а не об общей оценке их деятельности как неудовлетворительной или неэффективной. Расторжение трудового договора по данному основанию не исключает возможность привлечения этих лиц к материальной ответственности за ущерб, причиненный организации.

11. По п. 10 комментируемой статьи могут быть уволены руководители организации (филиала,

представительства), их заместители в случае однократного грубого нарушения ими своих трудовых обязанностей. В Законе не раскрывается понятие "грубое нарушение", поэтому степень тяжести нарушения, за которое может последовать увольнение, определяется руководителем, заключившим трудовой договор с соответствующими работниками организации. Увольнение по основанию, предусмотренному п. 10, является одним из видов дисциплинарного взыскания и, следовательно, должно производиться с соблюдением правил применения дисциплинарных взысканий (ст. 193 ТК РФ).

12. Расторжение трудового договора по п. 11 комментируемой статьи допускается в случае предоставления подложных документов или заведомо ложных сведений при заключении трудового договора, если такие документы или сведения необходимы для решения вопроса о заключении трудового договора. Например, правом на занятие медицинской деятельностью обладают лица, получившие высшее или среднее медицинское образование в Российской Федерации, имеющие диплом и специальное звание. Поэтому если при приеме на работу в качестве врача, работник предоставил подложный диплом о медицинском образовании, то при установлении этого факта он может быть уволен по п. 11 комментируемой статьи.

13. В случае, указанном в п. 12 комментируемой статьи, трудовой договор может быть расторгнут с работником при прекращении его допуска к государственной тайне, если условие о неразглашении государственной тайны предусмотрено трудовым договором и выполняемая работа требует использования сведений, составляющих государственную тайну.

В соответствии с Законом РФ "О государственной тайне" допуск должностных лиц к государственной тайне, в частности, предусматривает: принятие на себя обязательства перед государством по нераспространению ими сведений, составляющих государственную тайну (перечень таких сведений утвержден Указом Президента РФ от 30 ноября 1995 г. N 1203); принятие решения руководителем органа государственной власти, организации о допуске лица к сведениям, составляющим государственную тайну; заключение с ним договора об оформлении такого допуска (приложение к трудовому договору).

Допуск работника к государственной тайне может быть прекращен по решению руководителя органа государственной власти, организации в случаях:

однократного нарушения им взятых на себя предусмотренных трудовым договором обязательств, связанных с защитой государственной тайны;

возникновения обязательств, являющихся основанием для отказа в допуске к государственной тайне;

признания его судом недееспособным, ограниченно дееспособным или рецидивистом, нахождение под следствием за государственные или иные тяжкие преступления, наличие у него неснятой судимости за эти нарушения;

наличия у него медицинских противопоказаний для работы с использованием сведений, составляющих государственную тайну, согласно перечню, утверждаемому в установленном порядке;

постоянного проживания его самого и (или) его близких родственников и (или) оформление указанными лицами документов для выезда на постоянное жительство в другие государства;

уклонения от проверочных мероприятий и (или) сообщение им заведомо ложных анкетных данных (ст. 22 Закона РФ "О государственной тайне").

Решение работодателя о прекращении допуска работника к государственной тайне и расторжении с ним на основании этого трудового договора может быть обжаловано в вышестоящую организацию или суд.

Прекращение допуска к государственной тайне не освобождает работников от взятых ими обязательств по неразглашению сведений, составляющих государственную тайну.

14. В соответствии с п. 13 комментируемой статьи допускается расторжение трудового договора с руководителем организации, а также с членами коллегиального исполнительного органа организации (правления, дирекции) по дополнительным основаниям, которые предусмотрены трудовым договором с ними. Такие основания определяются по соглашению сторон при заключении трудового договора исходя из конкретных задач, поставленных перед руководителями, и их обязательств, включенных в трудовой договор.

В отдельных нормативных актах приводятся примерные дополнительные основания для расторжения трудового договора с руководителями. Так, в примерном контракте с руководителем федерального государственного унитарного предприятия (утв. распоряжением Министерства государственного имущества РФ от 16 февраля 2000 г. N 189-р) рекомендуется включать в трудовой договор с ними следующие дополнительные основания: нарушение по вине руководителя установленных в предусмотренном законодательством порядке требований по охране труда, повлекших принятия руководителем государственной инспекции труда и государственным инспектором труда решения о приостановлении деятельности предприятия или его структурного подразделения либо решения суда о ликвидации предприятия или прекращении деятельности его структурного подразделения; необеспечение использования имущества предприятия, в том числе недвижимого, по целевому назначению в соответствии с видами деятельности предприятия, установленными его уставом; неиспользование по целевому назначению выделенных предприятию бюджетных и

внебюджетных средств в течение более чем 3 месяцев.

15. Кроме оснований, перечисленных в п. 1-13 комментируемой статьи, трудовой договор по инициативе работодателя может быть расторгнут и в других случаях, установленных ТК РФ (см., например, ст. 278, 288, 336, 341) и другими федеральными законами. Так, в соответствии с общими основаниями прекращения служебного контракта, освобождения от замещаемой должности гражданской службы и увольнения с гражданской службы в соответствии со ст. 33 Федерального закона "О государственной гражданской службе Российской Федерации" являются:

- 1) соглашение сторон служебного контракта (ст. 34 указанного Федерального закона);
- 2) истечение срока действия срочного служебного контракта (ст. 35);
- 3) расторжение служебного контракта по инициативе гражданского служащего (ст. 36);
- 4) расторжение служебного контракта по инициативе представителя нанимателя (ст. 37);
- 5) перевод гражданского служащего по его просьбе или с его согласия в другой государственный орган или на государственную службу иного вида;
- 6) отказ гражданского служащего от предложенной для замещения иной должности гражданской службы либо от профессиональной переподготовки или повышения квалификации в связи с сокращением должностей гражданской службы, а также при непредоставлении ему в этих случаях иной должности гражданской службы (ч. 4 ст. 31);
- 7) отказ гражданского служащего от предложенной для замещения иной должности гражданской службы в связи с изменением существенных условий служебного контракта (ст. 29);
- 8) отказ гражданского служащего от перевода на иную должность гражданской службы по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением либо отсутствие такой должности в том же государственном органе (ч. 2 и 3 ст. 28);
- 9) отказ гражданского служащего от перевода в другую местность вместе с государственным органом;
- 10) обстоятельства, не зависящие от воли сторон служебного контракта (ст. 39);
- 11) нарушение установленных Федеральным законом или другими федеральными законами обязательных правил заключения служебного контракта, если это нарушение исключает возможность замещения должности гражданской службы (ст. 40);
- 12) выход гражданского служащего из гражданства Российской Федерации (ст. 41);
- 13) несоблюдение ограничений и невыполнение обязательств, установленных настоящим Федеральным законом и другими федеральными законами;
- 14) нарушение запретов, связанных с гражданской службой, предусмотренных ст. 17 настоящего Федерального закона;
- 15) отказ гражданского служащего от замещения прежней должности гражданской службы при неудовлетворительном результате испытания (ч. 7 ст. 27).

Прекращение служебного контракта, освобождение от замещаемой должности гражданской службы и увольнение с гражданской службы оформляются правовым актом государственного органа.

16. Увольнение по инициативе работодателя по любому основанию, предусмотренному комментируемой статьей и другими федеральными законами, за исключением ликвидации организации либо прекращения деятельности работодателем - физическим лицом (п. 1), не допускается в период временной нетрудоспособности работника и в период пребывания его в отпуске. Юридического значения не имеет продолжительность временной нетрудоспособности, поскольку норма КЗоТ РФ (п. 5 ст. 33), допускавшая возможность увольнения работника при длительной, более 4 месяцев подряд, неявке на работу вследствие временной нетрудоспособности, в ТК РФ отсутствует. Безразличен и вид отпуска, в котором находится работник, - ежегодный оплачиваемый, учебный, отпуск без сохранения заработной платы.

17. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя явилось предметом Рекомендации N 119 МОТ "О прекращении трудовых отношений" (1963 г.) и Конвенции N 158 МОТ "О прекращении трудовых отношений" (1982 г.) и сопровождающей ее Рекомендации N 166 МОТ "О прекращении трудовых отношений" (1982 г.). Общая посылка Конвенции N 158 МОТ "О прекращении трудовых отношений" (1982 г.) состоит в том, что "трудовые отношения с работниками не прекращаются, если только не имеется законных оснований для такого прекращения". Конвенция устанавливает причины, которые не могут служить законным основанием для прекращения трудовых отношений (членство в профсоюзе, выполнение функций представителя работников, участие в подаче жалобы по обвинению работодателя в нарушении законодательства, отпуск по материнству, отсутствие на работе в связи с болезнью или травмой).

Начало процедуры прекращения трудовых отношений по причинам, связанным с поведением работника или его работой, допустимо только в случае, когда у последнего есть возможность защищаться по поводу предъявленных ему обвинений. По общему принципу у работника должно быть право обжалования решения о его увольнении через обращение в суд общей юрисдикции, трудовой суд или арбитраж. При этом бремя доказывания обоснованности увольнения должно быть возложено на работодателя. Так, Рекомендацией N 119 МОТ "О прекращении трудовых отношений" (1963 г.) регламентируются вопросы увольнения работника в связи с совершением серьезного проступка. В

соответствии со ст. 11 названной Рекомендации в случае увольнения за серьезный проступок предупредительный срок или компенсация вместо него могут не требоваться, а выходное пособие или другие виды пособий, выплачиваемых предпринимателем при прекращении трудовых отношений, если таковые выдаются, могут быть отменены.

Увольнение за серьезный проступок рекомендуется применять только в тех случаях, когда предприниматель, действуя добросовестно, не может поступить иначе. Считается, что предприниматель отказался от своего права уволить работника за серьезный проступок, если он не применил эту меру в течение разумного периода времени после того, как ему стало известно о данном серьезном проступке. Следует полагать, что работник отказался от своего права обжаловать увольнение за серьезный проступок, если он не обжаловал увольнение в течение разумного периода после того, как он был извещен об увольнении. До того как окончательное решение об увольнении работника за серьезный проступок вступит в силу, ему должна быть незамедлительно предоставлена возможность изложить свои доводы при помощи, когда это целесообразно, представляющего его лица. Рекомендация N 119 МОТ определяет, что понятия "серьезный проступок" и длительность "разумного периода" должны быть определены посредством национального законодательства, коллективных договоров, правил внутреннего трудового распорядка, решений арбитражных или судебных органов или любым другим путем в зависимости от условий страны.

Особо регулируется международными нормами порядок прекращения трудовых отношений по причинам экономического, технологического или структурного характера. Здесь на первое место ставится обязательность консультаций с представителями работников. Планируя прекращение трудовых отношений по указанным выше причинам, работодатель "своевременно представляет соответствующим представителям работников относящуюся к этому вопросу информацию, включая информацию о причинах предполагаемых увольнений, количестве и категориях работников, которых это может коснуться, и сроках, в течение которых они будут произведены". Представители работников вправе провести консультации о мерах по предотвращению увольнений или по сведению их числа к минимуму и о мерах по смягчению неблагоприятных последствий любого увольнения для соответствующих работников, в частности, таких, как предоставление другой работы.

В Рекомендации N 166 МОТ "О прекращении трудовых отношений" (1982 г.) особо оговаривается, что все заинтересованные стороны должны стремиться к предотвращению или сведению к минимуму, насколько это возможно, случаев прекращения трудовых отношений по причинам экономического, технологического, структурного или аналогичного характера без ущерба для эффективной работы предприятия или службы, а также к смягчению неблагоприятных последствий любого прекращения трудовых отношений по этим причинам для отдельного работника или работников. Здесь же обращается внимание на то, что консультации с представителями работников по вопросу о планируемом изменении производства, программы, организации, структуры или технологии, могущие привести к прекращению трудовых отношений для отдельных работников или их групп, должны быть проведены как можно раньше. Участие представителей работников в консультациях по таким вопросам должно быть эффективным, для чего они должны получить всю информацию, касающуюся основных планируемых изменений и их возможных последствий. В качестве мер по предотвращению прекращений трудовых отношений или сведению их числа к минимуму приведены такие, как ограничение найма на работу, растягивание сокращения численности работников на определенный период, переводы внутри предприятия, подготовка и переподготовка кадров, добровольный выход на пенсию до достижения пенсионного возраста с соответствующим обеспечением дохода, ограничение сверхурочных работ, сокращение нормальной продолжительности рабочего времени. В качестве особой меры для предотвращения увольнения по вышеуказанным причинам устанавливается возможность частичной компенсации потерь в заработной плате за неотработанные часы в пределах нормального рабочего времени.

Конвенция N 158 МОТ "О прекращении трудовых отношений" (1982 г.) определяет также обязанности работодателя по отношению к компетентному органу, имеющему полномочия давать разрешение на увольнение по причинам экономического, технологического, структурного или аналогичного характера.

18. Расторжение трудового договора по подп. "а" п. 3 ст. 81 следует отличать от расторжения трудового договора по п. 8 ст. 77. Отличие состоит в следующем. При расторжении трудового договора по подп. "а" п. 3 ст. 81 основным юридическим фактом, порождающим возникновение права на расторжение трудового договора, является несоответствие занимаемой должности или выполняемой работе, а при расторжении трудового договора по п. 8 ст. 77 основанием возникновения права работодателя на расторжение трудового договора является запрет выполнять работу по состоянию здоровья.

19. См. также п. 23, 24, 28-52 постановления Пленума Верховного Суда РФ "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" в [Приложении](#).

Статья 82. Обязательное участие выборного профсоюзного органа в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя

1. Комментируемая статья определяет формы обязательного участия профсоюзного органа в рассмотрении вопросов расторжения трудовых договоров по инициативе работодателя.

2. Принимая решение о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками на основании п. 2 ст. 81 ТК РФ, работодатель должен сообщить об этом не позднее чем за 2 месяца выборному профсоюзному органу данной организации, т.е. профсоюзному органу, представляющему интересы всех или большинства работников данной организации.

Когда это решение может привести к массовому увольнению работников, критерии которого определяются в отраслевых и (или) территориальных соглашениях, срок информирования профсоюзного органа увеличивается - сообщение должно быть сделано не позднее чем за 3 месяца до начала сокращения численности работников.

3. Поскольку увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по п. 2, подп. "б" п. 3 и п. 5 ст. 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения выборного профсоюзного органа, работодатель при принятии решения о расторжении трудового договора направляет в соответствующий выборный профсоюзный орган данной организации проект приказа и другие документы, обосновывающие увольнение работника. Термин "соответствующий выборный профсоюзный орган" означает орган той профсоюзной организации, членом которой является увольняемый работник. Если работник не состоит ни в одном профсоюзе, имеющегося в организации, он увольняется без учета мнения профсоюзного органа. Равным образом, если в организации вообще нет профсоюзного органа, увольнение производится работодателем без учета чьего-либо мнения.

4. При расторжении трудового договора на основании подп. "б" п. 3 ст. 81 ТК РФ, которое производится по результатам аттестации, в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается член коллектива, в который входит аттестуемый работник.

5. Установленный комментируемой статьей порядок обязательного участия профсоюзного органа может корректироваться в организациях коллективными договорами с учетом того, что Федеральный закон "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" предусматривает возможность участия профсоюзов в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя.

Статья 83. Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон

1. Комментируемая статья предусматривает случаи прекращения трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли работодателя и работника.

2. Призыв на военную службу (п. 1 комментируемой статьи) осуществляется в соответствии с Федеральным законом "О воинской обязанности и военной 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.

Действие п. 1 комментируемой статьи распространяется на все случаи призыва, т.е. призыв работника на срочную военную службу, зачисление его в кадры Вооруженных Сил РФ, поступление его в военные учебные заведения и др.

В соответствии с Конституцией РФ (ч. 3 ст. 59) гражданин РФ в случае, если его убеждениям и вероисповеданию противоречит несение военной службы, а также в иных установленных федеральным законом случаях имеет право на замену ее альтернативной гражданской службой.

3. Восстановление на работе работника, ранее выполнявшего эту работу (п. 2 комментируемой статьи), служит основанием для расторжения трудового договора с работником, принятым на его место, в случаях, предусмотренных законодательством: а) работник был восстановлен на работе по решению государственной инспекции труда или суда; б) работник, освобожденный от выполнения данной работы в связи с незаконным осуждением или незаконным привлечением к уголовной ответственности, потребовал восстановления на прежней работе. Такое требование должно быть заявлено в течение 3 месяцев со дня вступления в силу оправдательного приговора либо вынесения постановления о прекращении уголовного дела за отсутствием события или состава преступления, либо за недоказанностью участия данного лица в совершении преступления.

Прекращение трудового договора по п. 2 комментируемой статьи допускается, если невозможно перевести работника с его согласия на другую работу.

4. Неизбрание на должность (п. 3 комментируемой статьи) является основанием для прекращения трудового договора с работниками, занимающими выборные должности (например, должности декана факультета и заведующего кафедрой высшего учебного заведения).

5. К числу наказаний, исключающих возможность продолжения работы, в соответствии с Уголовным кодексом РФ от 13 июня 1996 г. N 63-ФЗ, введенным в действие с 1 января 1997 г., относятся: лишение права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью (ст. 47), арест (ст. 54), лишение свободы (ст. 56, 57). Вступление в законную силу приговора суда, которым работник приговорен к перечисленным видам наказаний, является основанием

для прекращения с ним трудового договора по п. 4 комментируемой статьи.

6. Прекращение трудового договора вследствие признания его полностью нетрудоспособным (п. 5 комментируемой статьи) допускается на основании медицинского заключения, выдаваемого учреждениями медико-социальной экспертизы. Если у работника наступила полная утрата профессиональной трудоспособности вследствие резко выраженного нарушения функций организма при наличии абсолютных противопоказаний для выполнения любых видов профессиональной деятельности, устанавливается степень утраты профессиональной трудоспособности 100%.

7. Естественным основанием прекращения трудового договора является смерть работника или работодателя - физического лица, а также признание их безвестно отсутствующими (п. 6 комментируемой статьи). В соответствии с ГК РФ (ст. 42) гражданин может быть признан безвестно отсутствующим, если в течение года в месте его жительства нет сведений о месте его пребывания и невозможно установить место его пребывания.

8. Наступление чрезвычайных обстоятельств, препятствующих продолжению трудовых отношений, может служить основанием для прекращения трудового договора по п. 7 комментируемой статьи лишь в случаях, если эти обстоятельства признаны решением Правительства РФ или органа государственной власти субъекта РФ, в котором возникли соответствующие чрезвычайные обстоятельства.

Статья 84. Прекращение трудового договора вследствие нарушения установленных настоящим Кодексом или иным федеральным законом обязательных правил при заключении трудового договора

1. В комментируемой статье конкретизированы случаи нарушения правил заключения трудового договора, когда эти нарушения исключают возможность продолжения работы, предусмотренные в качестве общего основания прекращения трудового договора (п. 11 комментируемой статьи).

2. Трудовой договор прекращается в случае его заключения в нарушение приговора суда о лишении данного лица права занимать определенные должности на государственной службе, в органах местного самоуправления или заниматься определенной профессиональной либо иной 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 с учетом характера и степени общественной опасности - совершенного преступления и личности виновного (ст. 47 УК РФ).

3. Если трудовой договор был заключен для выполнения работы, противопоказанной данному работнику по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным учреждением клинко-медицинской экспертизы, он должен быть прекращен на основании комментируемой статьи.

4. Основанием для прекращения трудового договора по комментируемой статье служит отсутствие документа об образовании в случаях, когда выполнение работы требует специальных знаний. Отсутствие специального образования является основанием для прекращения трудового договора только в случаях, когда наличие такого образования предусмотрено законодательством в качестве условия занятия соответствующей должности (выполняемой работы). Например, правом на занятие медицинской и фармацевтической деятельностью обладают лица, получившие высшее или среднее медицинское или фармацевтическое образование в Российской Федерации, имеющие диплом и специальное звание (ст. 54 Основ законодательства РФ об охране здоровья граждан), командиром воздушного судна может быть лицо, имеющее сертификат (свидетельство) пилота (летчика) (ст. 57 Воздушного кодекса РФ от 19 марта 1997 г. N 60-ФЗ) и т.д. Естественно, что если в процессе реализации трудового договора у соответствующих работников обнаружится отсутствие предусмотренных законодательством документов о специальном образовании, трудовой договор должен быть расторгнут с ним по ст. 84 ТК РФ.

В то же время увольнение в связи с отсутствием документа о специальном образовании недопустимо, если оно согласно закону не является обязательным условием заключения договора, а со своими трудовыми обязанностями работник справляется.

5. Другие случаи прекращения трудового договора вследствие нарушения обязательных правил при заключении трудового договора могут быть установлены только федеральным законом. Например, в соответствии со ст. 16 Федерального закона "О государственной гражданской службе Российской Федерации" гражданин не может быть принят на гражданскую службу, а гражданский служащий не может находиться на гражданской службе в случае близкого родства или свойства (родители, супруги, дети, братья, сестры, а также братья, сестры, родители и дети супругов) с гражданским служащим, если замещение должности гражданской службы связано с непосредственной подчиненностью или подконтрольностью одного из них другому.

6. При прекращении трудового договора по ст. 84 ТК РФ работодатель обязан: а) предложить увольняемому работнику другую имеющуюся у него работу и с письменного согласия работника перевести его на такую работу; б) выплатить работнику выходное пособие в размере среднего месячного заработка, если нарушение правил заключения трудового договора допущено не по вине работника.

7. "В соответствии с нормами законодательства о государственной тайне не допускается заключение трудового договора (контракта) до окончания проверки компетентными органами наличия предусмотренных законодательством оснований к отказу в допуске к государственной тайне", - сказано в Определении СК по гражданским делам Верховного Суда РФ от 16 ноября 2004 г. N 51-Г04-27.

Глава 14. Защита персональных данных работника

Статья 85. Понятие персональных данных работника. Обработка персональных данных работника

1. Информация - сведения о лицах, предметах, фактах, событиях, явлениях и процессах независимо от формы их представления (ст. 2 Федерального закона "Об информации, информатизации и защите информации").

Информация содержится в документах, в том числе в унифицированных формах первичной учетной документации по учету труда и его оплаты, утвержденных постановлением Госкомстата России.

Государственным комитетом РФ по статистике утверждены и согласованы с Министерством финансов РФ, Министерством экономического развития и торговли РФ, Министерством труда и социального развития РФ унифицированные формы первичной учетной документации по учету труда и его оплаты:

1.1. По учету кадров:

N Т-1 "Приказ (распоряжение) о приеме работника на работу"; N Т-1а "Приказ (распоряжение) о приеме работников на работу"; N Т-2 "Личная карточка работника"; N Т-2ГС (МС) "Личная карточка государственного (муниципального) служащего"; N Т-3 "Штатное расписание"; N Т-4 "Учетная карточка научного, научно-педагогического работника"; N Т-5 "Приказ (распоряжение) о переводе работника на другую работу"; N Т-5а "Приказ (распоряжение) о переводе работников на другую работу"; N Т-6 "Приказ (распоряжение) о предоставлении отпуска работнику"; N Т-6а "Приказ (распоряжение) о предоставлении отпуска работникам"; N Т-7 "График отпусков"; N Т-8 "Приказ (распоряжение) о прекращении (расторжении) трудового договора с работником (увольнении)"; N Т-8а "Приказ (распоряжение) о прекращении (расторжении) трудового договора с работниками (увольнении)"; 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"; N Т-11 "Приказ (распоряжение) о поощрении работника"; N Т-11а "Приказ (распоряжение) о поощрении работников".

1.2 По учету рабочего времени и расчетов с персоналом по оплате труда:

N Т-12 "Табель учета рабочего времени и расчета оплаты труда"; N Т-13 "Табель учета рабочего времени"; N Т-49 "Расчетно-платежная ведомость"; N Т-51 "Расчетная ведомость"; N Т-53 "Платежная ведомость"; N Т-53а "Журнал регистрации платежных ведомостей"; N Т-54 "Лицевой счет"; N Т-54а "Лицевой счет (свт)"; N Т-60 "Записка-расчет о предоставлении отпуска работнику"; N Т-61 "Записка-расчет при прекращении (расторжении) трудового договора с работником (увольнении)"; N Т-73 "Акт о приеме работ, выполненных по срочному трудовому договору, заключенному на время выполнения определенной работы".

Унифицированные формы первичной учетной документации распространяются на юридические лица всех форм собственности, в п. 1.2 постановления Госкомстата России от 5 января 2004 г. N 1 - на юридические лица всех форм собственности, кроме бюджетных учреждений.

2. Информация содержится и в документах, которые работодатель должен потребовать при заключении трудового договора (ст. 65 ТК РФ):

паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;

трудовую книжку;

страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;

документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;

документ об образовании, квалификации или наличии специальных знаний.

В отдельных случаях с учетом специфики работы ТК РФ, иными федеральными законами, указами Президента РФ и постановлениями Правительства РФ может предусматриваться необходимость предъявления при заключении трудового договора дополнительных документов.

Запрещается требовать от лица, поступающего на работу, документы помимо предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, указами Президента РФ и постановлениями Правительства РФ.

3. Перечень сведений конфиденциального характера утвержден Указом Президента РФ от 6 марта 1997 г. N 188.

Об охране конфиденциальности информации см. также Федеральный закон "О коммерческой тайне".

4. Персональные данные - сведения о фактах, событиях и обстоятельствах частной жизни

гражданина, позволяющие идентифицировать его личность (Федеральный закон "Об информации, информатизации и защите информации").

Согласно ст. 2 названного Федерального закона:

информатизация - организационный социально-экономический и научно-технический процесс создания оптимальных условий для удовлетворения информационных потребностей и реализации прав граждан, органов государственной власти, органов местного самоуправления, организаций, общественных объединений на основе формирования и использования информационных ресурсов;

документированная информация (документ) - зафиксированная на материальном носителе информация с реквизитами, позволяющими ее идентифицировать;

информационные процессы - процессы сбора, обработки, накопления, хранения, поиска и распространения информации;

информационная система - организационно упорядоченная совокупность документов (массивов документов) и информационных технологий, в том числе с использованием средств вычислительной техники и связи, реализующих информационные процессы;

информационные ресурсы - отдельные документы и отдельные массивы документов, документы и массивы документов в информационных системах (библиотеках, архивах, фондах, банках данных, других информационных системах);

информация о гражданах (персональные данные) - сведения о фактах, событиях и обстоятельствах жизни гражданина, позволяющие идентифицировать его личность;

конфиденциальная информация - документированная информация, доступ к которой ограничивается в соответствии с законодательством Российской Федерации;

средства обеспечения автоматизированных информационных систем и их технологий - программные, технические, лингвистические, правовые, организационные средства (программы для электронных вычислительных машин; средства вычислительной техники и связи; словари, тезаурусы и классификаторы; инструкции и методики; положения, уставы; должностные инструкции; схемы и их описания, другая эксплуатационная и сопроводительная документация), используемые или создаваемые при проектировании информационных систем и обеспечивающие их эксплуатацию;

собственник информационных ресурсов, информационных систем, технологий и средств их обеспечения - субъект, в полном объеме реализующий полномочия владения, пользования и распоряжения указанными объектами;

владелец информационных ресурсов, информационных систем, технологий и средств их обеспечения - субъект, осуществляющий владение, пользование и распоряжение указанными объектами;

пользователь (потребитель) информации - субъект, обращающийся к информационной системе или посреднику за получением необходимой ему информации и пользующийся ею.

5. В соответствии со ст. 20 Федерального закона "Об информации, информатизации и защите информации" целями защиты являются:

предотвращение утечки, хищения, утраты, искажения, подделки информации;

предотвращение угроз безопасности личности, общества, государства;

предотвращение несанкционированных действий по уничтожению, модификации, искажению, копированию, блокированию информации;

предотвращение других форм незаконного вмешательства в информационные ресурсы и информационные системы, обеспечение правового режима документированной информации как объекта собственности;

защита конституционных прав граждан на сохранение личной тайны и конфиденциальности персональных данных, имеющих в информационных системах;

сохранение государственной тайны, конфиденциальности документированной информации в соответствии с законодательством;

обеспечение прав субъектов в информационных процессах и при разработке, производстве и применении информационных систем, технологий и средств их обеспечения.

Согласно ст. 21 названного Федерального закона защите подлежит любая документированная информация, неправомерное обращение с которой может нанести ущерб ее собственнику, владельцу, пользователю и иному лицу.

Режим защиты информации устанавливается:

в отношении сведений, отнесенных к государственной тайне, - уполномоченными органами на основании Закона РФ "О государственной тайне";

в отношении конфиденциальной документированной информации - собственником информационных ресурсов или уполномоченным лицом на основании названного Федерального закона;

в отношении персональных данных - названным Федеральным законом.

Контроль за соблюдением требований к защите информации и эксплуатацией специальных программно-технических средств защиты, а также обеспечение организационных мер защиты информационных систем, обрабатывающих информацию с ограниченным доступом в негосударственных структурах, осуществляются органами государственной власти. Контроль

производится в порядке, определяемом Правительством РФ (Федеральный закон от 8 августа 2001 г. N 134-ФЗ "О защите прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при проведении государственного контроля (надзора)").

Организации, обрабатывающие информацию с ограниченным доступом, которая является собственностью государства, создают специальные службы, обеспечивающие защиту информации.

Собственник информационных ресурсов или уполномоченные им лица имеют право осуществлять контроль за выполнением требований по защите информации и запрещать или приостанавливать обработку информации в случае невыполнения этих требований.

Собственник или владелец документированной информации вправе обращаться в органы государственной власти для оценки правильности выполнения норм и требований по защите его информации в информационных системах. Соответствующие органы определяет Правительство РФ. Эти органы соблюдают условия конфиденциальности самой информации и результатов проверки.

6. Права и обязанности субъектов в области защиты информации установлены в ст. 22 Федерального закона "Об информации, информатизации и защите информации".

Собственник документов, массива документов, информационных систем или уполномоченные им лица в соответствии с названным Федеральным законом устанавливают порядок предоставления пользователю информации с указанием места, времени, ответственных должностных лиц, а также необходимых процедур и создают условия для доступа пользователей к информации.

Владелец документов, массива документов, информационных систем обеспечивает уровень защиты информации в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Риск, связанный с использованием несертифицированных информационных систем и средств их обеспечения, лежит на собственнике (владельце) этих систем и средств; риск, связанный с использованием информации, полученной из несертифицированной системы, - на потребителе информации.

Собственник документов, массива документов, информационных систем может обращаться в организации, осуществляющие сертификацию средств защиты информационных систем и информационных ресурсов, для проведения анализа достаточности мер защиты его ресурсов и систем и получения консультаций.

Владелец документов, массива документов, информационных систем обязан оповещать собственника информационных ресурсов и (или) информационных систем о всех фактах нарушения режима защиты информации.

Защита прав субъектов в сфере формирования информационных ресурсов, пользования информационными ресурсами, разработки, производства и применения информационных систем, технологий и средств их обеспечения производится в целях предупреждения правонарушений, пресечения неправомерных действий, восстановления нарушенных прав и возмещения причиненного ущерба (ст. 23 названного Федерального закона).

Приказом Федерального агентства правительственной связи и информации при Президенте РФ от 23 сентября 1999 г. N 158 утверждено Положение о порядке разработки, производства, реализации и использования средств криптографической защиты информации с ограниченным доступом, не содержащей сведений, составляющих государственную тайну.

Защита прав субъектов в указанной сфере осуществляется судом, арбитражным судом, третейским судом с учетом специфики правонарушений и нанесенного ущерба.

За правонарушения при работе с документированной информацией органы государственной власти, организации и их должностные лица несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации и субъектов РФ.

Для рассмотрения конфликтных ситуаций и защиты прав участников в сфере формирования и использования информационных ресурсов, создания и использования информационных систем, технологий и средств их обеспечения могут создаваться временные и постоянные третейские суды.

Третейский суд рассматривает конфликты и споры сторон в порядке, установленном законодательством о третейских судах.

Отказ в доступе к открытой информации или предоставление пользователям заведомо недостоверной информации могут быть обжалованы в судебном порядке (ст. 24 рассматриваемого Закона).

Неисполнение или ненадлежащее исполнение обязательств по договору поставки, купли-продажи, по другим формам обмена информационными ресурсами между организациями рассматривается арбитражным судом.

Во всех случаях лица, которым отказано в доступе к информации, и лица, получившие недостоверную информацию, имеют право на возмещение понесенного ими ущерба.

Суд рассматривает споры о необоснованном отнесении информации к категории информации с ограниченным доступом, иски о возмещении ущерба в случаях необоснованного отказа в предоставлении информации пользователям или в результате других нарушений прав пользователей.

Руководители, другие служащие органов государственной власти, организаций, виновные в незаконном ограничении доступа к информации и нарушении режима защиты информации, несут

ответственность в соответствии с уголовным, гражданским законодательством и законодательством об административных правонарушениях.

Статья 86. Общие требования при обработке персональных данных работника и гарантии их защиты

1. Работодатель может собирать и обрабатывать персональные данные работников только в следующих целях:

- обеспечения соблюдения законов и иных нормативных правовых актов;
- содействия работникам в трудоустройстве;
- содействия в обучении;
- содействия в продвижении по службе
- обеспечения личной безопасности работников;
- контроля количества и качества выполняемой работы;
- обеспечения сохранности имущества.

2. Согласно ст. 23 Конституции РФ каждый человек имеет право на неприкосновенность частной жизни, личную и семейную тайну, защиту своей чести и доброго имени.

Сбор, хранение, использование и распространение информации о частной жизни лица без его согласия не допускаются.

Условно жизнь работника можно разделить на частную жизнь за пределами организации и производственную жизнь.

Конституция предоставила человеку право контролировать информацию о самом себе, не допускать разглашения сведений личного, интимного характера. В определенной степени можно разделять частную и производственную жизнь.

Частная жизнь человека за пределами организации многообразна - это жизнь в семье, общение с друзьями и знакомыми, общение с родственниками, различные увлечения, общение с другими людьми (политическое, религиозное и т.д.).

3. Объем и содержание обрабатываемой информации, которую может собирать и использовать работодатель, ограничен теми документами, которые перечислены в ст. 65 ТК РФ.

Если работодатель решит получить дополнительную информацию о профессиональной подготовке работника в другой организации, то он должен получить письменное согласие работника на такой запрос, например, даже если организация хочет проверить в университете, есть ли в списке выпускников человек, подавший заявление о приеме на работу.

Работодателю запрещено государством собирать данные о политических, религиозных и иных убеждениях работника любыми методами, например с помощью анкетного опроса. Таким образом, социологические, психологические службы не имеют права в своих исследованиях изучать перечисленные убеждения работников.

Работодатель обязан ознакомить работника под расписку с документами, определяющими его права и обязанности по защите персональных данных, а также с порядком обработки его персональных данных.

При принятии решений, затрагивающих интересы работника, работодатель не имеет права основываться только на данных, полученных путем автоматизированной обработки. К таким решениям можно отнести решения о переводе на другую работу, об увольнении, о перемещении и др. В этом случае работодатель обязан вступить в переговоры с работником.

Статья 87. Хранение и использование персональных данных работников

1. Работодателю целесообразно разработать локальный нормативный акт с таким названием: "Положение о хранении и использовании персональных данных работников". Положение может включать:

Общие положения.

Понятие и виды персональных данных.

Виды персональных данных, которые можно получать от работника.

Порядок хранения персональных данных работников.

Перечень должностных лиц, которые допущены к работе с персональными данными работников.

Порядок допуска к персональным данным работника.

Перечень персональных данных, с которыми работают должностные лица.

Порядок ознакомления работника под расписку с Положением, а также с персональными данными.

Порядок передачи данных внутри организации.

Порядок передачи данных за пределы организации.

Права и обязанности работника по отношению к персональным данным.

Порядок получения копии документа, содержащего персональные данные.

Порядок исключения или исправления неверных или неполных персональных данных.

Порядок извещения работодателем всех лиц, которым ранее были сообщены неверные или неполные персональные данные работника, обо всех произведенных в них исключениях, исправлениях или дополнениях.

Заключительные положения.

2. Положение о хранении и использовании персональных данных работников руководитель организации может принять своим приказом.

Статья 88. Передача персональных данных работника

1. Работодатель имеет право запрашивать информацию о состоянии здоровья работника только в случаях, если есть обоснованные фактами:

сомнения о возможности выполнения работником трудовой функции;

предположение, что работник не полностью выполняет свои обязанности из-за состояния здоровья;

предположение о том, что для работника условия труда, в которых он работает, вредны и его нельзя допускать к работе в таких условиях.

2. Согласно комментируемой статье сотрудники, имеющие доступ к персональным данным работников, обязаны соблюдать режим секретности (конфиденциальности). Следовательно, в каждой организации необходимо принять положение о конфиденциальности персональных данных.

3. Каждая организация обязана принять локальный нормативный акт - Положение о хранении и использовании персональных данных работников. О содержании Положения (см. [комментарий к ст. 87 ТК РФ](#)).

Статья 89. Права работников в целях обеспечения защиты персональных данных, хранящихся у работодателя

1. К персональным данным оценочного характера можно отнести характеристики, аттестации, объективные, докладные записки, оценки, сделанные в других формах.

Работник имеет право дополнить данные оценочного характера, сделанные работодателем, заявлением, выражающим его собственную точку зрения. Этот документ может называться "заявление".

Если на работника наложено дисциплинарное взыскание, которое, бесспорно, носит оценочный характер, работник может написать заявление, объясняющее его поведение. Кроме этого, он имеет право добиться через систему рассмотрения трудовых споров признания незаконности наложенного взыскания, а также снятия взыскания.

2. Представителем работника перед работодателем для защиты его персональных данных могут выступать профсоюзный орган или выбранный работниками на общем собрании или конференции организации представитель - работник организации.

3. Если работник обратится к руководителю организации с заявлением о включении в его личное дело объяснения по какому-либо факту, то руководитель обязан поместить этот документ в личное дело работника. Например, в характеристике государственного служащего, находящейся в его личном деле, приводятся порочащие его сведения. Государственный служащий в данной ситуации обращается к руководителю государственного органа с просьбой поместить в личное дело его объяснение. Руководитель государственного органа обязан это сделать.

4. В целях охраны конфиденциальности информации на работника ст. 11 Федерального закона "О коммерческой тайне" возлагает 5 обязанностей:

выполнять установленный работодателем режим коммерческой тайны;

не разглашать информацию, составляющую коммерческую тайну, обладателями которой являются работодатель и его контрагенты, и без их согласия не использовать эту информацию в личных целях;

не разглашать информацию, составляющую коммерческую тайну, обладателями которой являются работодатель и его контрагенты, после прекращения трудового договора в течение срока, предусмотренного соглашением между работником и работодателем, заключенным в период срока действия трудового договора, или в течение 3 лет после прекращения трудового договора, если указанное соглашение не заключалось;

возместить причиненный работодателю ущерб, если работник виновен в разглашении информации, составляющей коммерческую тайну, ставшей ему известной в связи с исполнением им трудовых обязанностей;

передать работодателю при прекращении или расторжении трудового договора имеющиеся в пользовании работника материальные носители информации, содержащие информацию, составляющую коммерческую тайну.

5. 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 (ст. 11 Федерального закона "О коммерческой тайне").

Статья 90. Ответственность за нарушение норм, регулирующих обработку и защиту персональных данных работника

1. Дисциплинарная ответственность предусмотрена по ст. 192 ТК РФ. За дисциплинарный проступок могут быть применены следующие дисциплинарные взыскания: замечание; выговор; увольнение по соответствующим основаниям.

2. Административная ответственность наступает по ст. 5.39 КоАП РФ за отказ в предоставлении гражданину информации.

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 5 до 10 МРОТ.

Нарушение установленного законом порядка сбора, хранения, использования или распространения информации о гражданах (персональных данных) влечет ответственность по ст. 13.11 КоАП РФ: предупреждение или наложение административного штрафа на граждан в размере от 3 до 5 МРОТ; на должностных лиц - от 5 до 10 МРОТ; на юридических лиц - от 50 до 100 МРОТ.

3. Уголовная ответственность наступает по ст. 137 УК РФ за нарушение неприкосновенности частной жизни.

За 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, если эти деяния совершены из корыстной или иной личной заинтересованности и причинили вред правам и законным интересам граждан, взыскивается штраф в размере от 200 до 500 МРОТ или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период от 2 до 5 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.

За те же деяния, совершенные лицом с использованием своего служебного положения, взыскивается штраф в размере от 500 до 800 МРОТ или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период от 5 до 8 месяцев, 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.

4. Работодатель вправе потребовать возмещения причиненных убытков лицом, прекратившим с ним трудовые отношения, в случае, если это лицо виновно в разглашении информации, составляющей коммерческую тайну, доступ к которой это лицо получило в связи с исполнением им трудовых обязанностей, если разглашение такой информации последовало в течение срока, установленного в соответствии с п. 3 ч. 3 ст. 11 Федерального закона "О коммерческой тайне".

Причиненные ущерб либо убытки не возмещаются работником или прекратившим трудовые отношения лицом, если разглашение информации, составляющей коммерческую тайну, явилось следствием непреодолимой силы, крайней необходимости или неисполнения работодателем обязанности по обеспечению режима коммерческой тайны.

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.

Руководитель организации возмещает организации убытки, причиненные его виновными действиями в связи с нарушением законодательства РФ о коммерческой тайне. При этом убытки определяются в соответствии с гражданским законодательством.

Раздел IV. Рабочее время

Глава 15. Общие положения

Статья 91. Понятие рабочего времени. Нормальная продолжительность рабочего времени

1. Рабочим считается время, в течение которого работник трудится на работодателя в определенном им месте и на определенных условиях. Параметры его продолжительности и порядка использования устанавливаются как на уровне законодательства, например ТК РФ, так и на уровне подзаконных актов, в рамках коллективно-правового регулирования трудовых отношений и

индивидуальных трудовых договоров.

2. К рабочему времени в соответствии с законодательством в ряде случаев относятся периоды, когда работник фактически не выполнял свои трудовые обязанности, но находился в подчинении и в распоряжении работодателя, например, оплачиваемые перерывы в течение рабочего дня (смены), при простое не по вине работника (ст. 157 ТК РФ); перерыв для кормления ребенка (ст. 258 ТК РФ); в других случаях, указанных в законодательстве. Например, ст. 108 ТК РФ обязывает работодателя обеспечить работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время, если по условиям работы ему нельзя предоставить перерыв.

Следовательно, рабочее время состоит из фактически отработанного времени в течение дня. Оно может быть меньше или больше установленной для работника продолжительности работы (смены).

3. В ч. 2 комментируемой статьи закреплено требование, что нормальная продолжительность рабочего времени в организациях не может превышать 40 часов в неделю. Эта общая норма должна выполняться сторонами трудового договора независимо от формы собственности организации, где осуществляются трудовые отношения. Она не может изменяться по соглашению сторон трудового договора, кроме случаев, указанных в ТК РФ и в других нормативных правовых актах, когда, например, предусмотрено законодательством сокращенное рабочее время, или неполная рабочая неделя, или неполный рабочий день. Эта норма должна применяться независимо от вида рабочей недели и установленного режима рабочего времени, включая его суммированный учет.

4. Предельная нормальная продолжительность рабочей недели для всех работников (а именно временных, сезонных и др.), заключивших трудовой договор, не должна превышать 40 часов в неделю, за исключением случаев, указанных в законах, например, простой не по вине работника и многие другие.

Именно исходя из этой 40-часовой нормы должна исчисляться меньшая норма рабочего времени, установленная ТК РФ (ст. 92), и может снижаться продолжительность рабочего времени работников конкретных организаций по сравнению с нормальной без уменьшения оплаты труда.

Рабочее время и периоды времени, которые в соответствии с ТК РФ и иными нормативными актами относятся к рабочему времени, подлежат учету работодателем (форма N Т-12).

Унифицированные формы первичной учетной документации по учету использования рабочего времени (форма N Т-12 и N Т-13) утверждены постановлением Госкомстата России от 5 января 2004 г. N 1.

Эти унифицированные формы учетной документации использования рабочего времени субъектами трудовых отношений заполняются работодателем всех юридических организаций независимо от формы собственности. Исключение установлено лишь для бюджетных организаций.

Виды рабочего времени различаются по его продолжительности: нормальное, сокращенное и неполное.

Нормальная продолжительность рабочего времени составляет не более 40 часов в неделю, как при 5-, так и при 6-дневной рабочей неделе.

Сокращенная продолжительность рабочего времени меньше нормальной, но с оплатой как за нормальную его продолжительность.

Сокращенное рабочее время определяется законом для отдельных категорий работников с учетом возраста, вредности условий труда, его интенсивности, специфики трудовой функции и других факторов, указанных в ст. 92 ТК РФ.

5. В международных нормах регулированию рабочего времени уделяется значительное внимание. Самая первая Конвенция N 1 МОТ "О рабочем времени в промышленности" (1919 г.) установила 8-часовой рабочий день и 48-часовую рабочую неделю. Превышение указанной продолжительности допускалось "при несчастном случае или угрозе такового, в случае необходимости срочных работ по ремонту машин или оборудования или в случае непреодолимой силы". Превышение также допускалось на таких работах, которые предполагают сменный график при непрерывном характере производства. Рабочее время в неделю при этом не должно было превышать 56 часов.

Следующей стала важная Конвенция N 47 МОТ "О сокращении рабочего времени до 40 часов в неделю" (1935 г.).

Рекомендация N 116 МОТ "О сокращении продолжительности рабочего времени" (1962 г.) предусматривала необходимость выработки каждым членом МОТ национальной политики, направленной на постепенное сокращение нормальной продолжительности рабочего времени. Составной частью такой политики должны были стать немедленные меры по сокращению рабочей недели в том случае, если она превышает 48 часов. При этом компетентный орган должен устанавливать предельное число сверхурочных часов, которое может быть проработано в течение определенного периода времени.

Согласно Рекомендации N 116 МОТ нормальной продолжительностью рабочего времени считается принятое законодательством, коллективными договорами или арбитражными решениями число часов или количество часов, сверх которых всякая оплачиваемая работа оплачивается по особым ставкам для сверхурочных. При исчислении средней нормальной продолжительности рабочего времени за основу берется рабочая неделя. Сверхурочными являются все часы, проработанные сверх нормальной продолжительности рабочего времени. Предельное число таких сверхурочных

устанавливается компетентным органом. Этот орган в соответствии с положениями Рекомендации N 116 МОТ должен систематически проводить консультации с наиболее представительными организациями работодателей и работников. Данные консультации должны затрагивать и вопросы оплаты сверхурочной работы. При этом особо учитывается положение отдельных категорий работников, среди которых беременные женщины, кормящие матери, молодые работники в возрасте до 18 лет, лица с ограниченной трудоспособностью в силу определенных недостатков. Учет нормального рабочего времени и сверхурочного времени должен производиться работодателем, контролироваться трудовой инспекцией и в случае нарушения его продолжительности повлечь применение соответствующих санкций.

Многочисленные нижеприводимые акты регулируют рабочее время по отношению к отдельным отраслям производства и категориям работников: Конвенция N 30 МОТ "О рабочем времени в торговле и в учреждениях" (1930 г.); Конвенция N 46 МОТ "О рабочем времени в угольных шахтах (пересмотренная)" (1935 г.); Конвенция N 49 МОТ "О сокращении рабочего времени на стекольных предприятиях" (1935 г.); Конвенция N 51 МОТ "О сокращении рабочего времени на общественных работах" (1936 г.); Конвенция N 61 МОТ "О сокращении рабочего времени в текстильной промышленности" (1937 г.); Конвенция N 153 МОТ "О продолжительности рабочего времени и периодах отдыха на дорожном транспорте" (1979 г.). Значительная часть конвенций сопровождается рекомендациями, например, в сфере регулирования рабочего времени Рекомендацией N 161 МОТ "О продолжительности рабочего времени и периодах отдыха на дорожном транспорте" (1979 г.). Указанные акты содержат незначительные изменения в сфере регулирования продолжительности рабочего времени по сравнению с общей Конвенцией N 47 МОТ, устанавливая особенности режима и распределения времени в течение рабочего дня.

В основном все специальные нормы, регулирующие рабочее время в отдельных отраслях и по отдельным категориям работников, ТК РФ отнесены к гл. 4, однако в ней отражены не все категории и особенности, которые имеют отличное от общего регулирование в международных нормах. Например, Конвенция N 172 МОТ "Об условиях труда в гостиницах, ресторанах и аналогичных заведениях" (1991 г.) и Рекомендация к ней N 179 МОТ. Здесь термин "рабочее время" Конвенция определяет как время, в течение которого трудящиеся находятся в распоряжении предпринимателя. В соответствии с национальным законодательством и сложившейся практикой им предоставляется приемлемый минимальный ежедневный (средней продолжительностью 10 непрерывных часов) и еженедельный отдых (не менее 36 часов, которые должны быть предоставлены непрерывно). Кроме того, они должны заблаговременно информироваться о графиках работы. Если трудящиеся в случае необходимости привлекаются к работе в праздничные дни, то они получают соответствующую компенсацию в виде свободного времени или денежного вознаграждения, что определяется посредством коллективных переговоров или согласно национальному законодательству или практике. Рекомендация устанавливает необходимость постепенной ликвидации практики разделения рабочего времени на части, а также необходимость принятия мер, обеспечивающих правильный подсчет и регистрацию рабочего времени и сверхурочных работ.

Работа в ночное время определяется Конвенцией N 171 МОТ и Рекомендацией N 178 МОТ "О ночном труде" (1990 г.). Более ранние акты регулировали ночной труд применительно к таким категориям работников, как женщины и молодежь.

В Конвенции N 171 МОТ "О ночном труде" (1990 г.) ночной считается работа продолжительностью не менее 7 часов подряд, включая промежуток между полуночью и 5 часами утра. Конвенция N 171 МОТ и Рекомендация N 178 МОТ содержат комплекс норм, направленных на установление мер, принимаемых в целях охраны здоровья работающих в ночное время, предоставление им возможности профессионального роста, содействия в выполнении семейных и общественных обязанностей. К числу таковых относятся, в частности, право на прохождение бесплатного медицинского обследования по просьбе работника, получение первой медицинской помощи и консультаций по уменьшению ущерба для здоровья, связанного с ночным трудом.

Не запрещая в принципе ночной труд для женщин в период беременности, Конвенция N 171 МОТ предусматривает перевод женщины на работу в дневное время до и после рождения ребенка в течение, по крайней мере, 16 недель, из которых не менее 8 недель должны предшествовать предполагаемой дате рождения ребенка. Необходимость предоставления дополнительных периодов работы в дневное время должна быть подтверждена медицинскими свидетельствами, удостоверяющими, что это необходимо для здоровья матери или ребенка: во время беременности и в течение определенного времени сверх периода после рождения ребенка, устанавливаемого по согласованию с представительными органами предпринимателей и трудящихся.

Статья 92. Сокращенная продолжительность рабочего времени

1. Комментируемая статья определяет предельную продолжительность рабочего времени (ежедневной работы или рабочего дня) для работников в возрасте до 18 лет. Для них установленная ТК РФ нормальная продолжительность рабочей недели (40 часов) сокращается без уменьшения размера

оплаты труда, а рабочее время - независимо от характера трудовой функции, отрасли хозяйства, вида организации, где они работают, формы собственности. Эта норма является императивной, поэтому работодатель независимо от формы собственности организации не может ее увеличивать. В коллективном договоре или ином локальном акте норма рабочего времени может быть уменьшена, но при условии сохранения прежнего размера оплаты труда.

Законодательное ограничение продолжительности рабочего времени для молодежи до 18 лет без уменьшения размера оплаты труда - важная гарантия прав работников на отдых, развитие личности и образование.

Работодатели частных организаций, как свидетельствует судебная практика, при заключении трудовых договоров с молодежью до 18 лет нередко нарушают комментируемую статью. Поэтому они могут быть привлечены к ответственности на основании решения Комиссии по трудовым спорам или суда, куда работники должны обратиться с заявлением о разрешении индивидуального трудового спора.

Предельная продолжительность ежедневной работы (рабочего дня) при 6-дневной рабочей неделе с одним выходным днем для работников в возрасте до 18 лет установлена ч. 1 комментируемой статьи.

2. Продолжительность рабочего времени учащимся устанавливается законодателем с учетом 2 факторов: возраста и условий периода 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 определяется возрастом.

Лицам, обучающимся в общеобразовательных и образовательных учреждениях начального и среднего профессионального образования и работающим в течение учебного года в свободное от учебы время, устанавливается сокращенное рабочее время продолжительностью:

в возрасте до 16 лет - не более 12 часов в неделю;

в возрасте от 16 до 18 лет - не более 17,5 часа в неделю.

Учащиеся образовательных учреждений в свободное от учебы время могут приниматься для выполнения легкого труда (не связанного с игорным бизнесом, в ночных кабаре и клубах, в производстве, перевозке и торговле спиртными напитками, табачными изделиями, наркотическими и токсическими препаратами) лишь с согласия родителей, усыновителей, попечителей.

По просьбе учащихся им может быть предоставлена работа на условиях неполной рабочей недели (ст. 93 ТК РФ) по гибкому графику (ст. 102 ТК РФ), а также на дому с возможными перерывами в дни напряженных учебных занятий.

3. Для инвалидов I и II групп согласно ст. 23 Федерального закона "О социальной защите инвалидов в Российской Федерации" устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 35 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда. Однако полная оплата труда как за 40-часовую рабочую неделю производится лишь в том случае, если инвалид работает 35 часов в неделю. Если продолжительность рабочего времени составляет меньше этой нормы, например 30 часов, то работа оплачивается пропорционально отработанному времени, т.е. как неполное рабочее время.

4. Для инвалидов I и II групп в соответствии со ст. 23 Федерального закона "О социальной защите инвалидов в Российской Федерации" определяется сокращенная продолжительность рабочего времени не более 35 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда лишь в случаях, если инвалид работает 35 часов в неделю.

Если продолжительность рабочего времени составляет, например, 30 часов, то работа оплачивается пропорционально отработанному времени, т.е. как неполное рабочее время.

5. Продолжительность рабочего времени работников, занятых на работе с вредными и (или) опасными условиями труда, сокращается на 4 и более часов в неделю в порядке, определяемом Правительством РФ и, следовательно, не может превышать 36 часов в неделю.

Судебная практика свидетельствует о том, что нормы о рабочем времени несовершеннолетних особенно часто нарушают должностные лица банков, акционерных обществ и некоторых других организаций. Комиссии по трудовым спорам и суды, рассматривая споры о нарушении законодательства о рабочем времени, выносят определения о привлечении к ответственности работодателей (дисциплинарной, административной, уголовной) на основании ст. 419 ТК РФ.

Субъектами ответственности могут быть собственники организаций, руководители и их заместители, руководители структурных подразделений, а также другие должностные лица, непосредственно отвечающие за соблюдение норм о рабочем времени и времени отдыха.

Рекомендация N 103 МОТ "О еженедельном отдыхе в торговле и учреждениях" (1957 г.) предлагает по мере возможности поднять для подростков моложе 18 лет общую норму еженедельного отдыха с 24 часов до 2 суток.

По просьбе учащихся им может быть предоставлена работа на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, по гибкому графику, а также на дому с возможными перерывами в дни напряженных учебных занятий.

6. Сокращенный рабочий день предусматривается для работников, занятых на работах с вредными или опасными условиями труда. Он сокращается на 4 и более часов в неделю в порядке,

определенном Правительством РФ, и не может превышать 36 часов в неделю.

Список производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на сокращенную продолжительность рабочего времени и дополнительный отпуск, утверждается в порядке, установленном законодательством.

7. Комментируемая статья сокращает максимальное рабочее время для ряда категорий работников в целях облегчения условий труда. Это касается работ, сопряженных с воздействием вредных факторов производства на организм работника. Перечень таких работ определен Списком производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа на 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). Применение Списка регулируется Инструкцией о порядке применения Списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утв. постановлением Госкомтруда СССР и ВЦСПС от 21 ноября 1975 г. N 273/П-22. Трехсторонним соглашением на 2002-2004 гг. предусмотрена подготовка нового Списка указанных работ.

См. также письмо Минтруда РФ от 12 августа 2003 г. N 861-7 "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".

8. В соответствии с п. 4 названной Инструкции право на сокращенный рабочий день, дополнительный отпуск имеют работники, профессии и должности которых предусмотрены по производствам (цехам) в соответствующих разделах Списка независимо от того, к какой отрасли хозяйства относится эта организация.

Работодатель ни самостоятельно, ни совместно с выборным профорганом не вправе ограничивать рамки Списка, например не предоставлять сокращенный рабочий день и дополнительный отпуск в связи с вредными условиями труда, если это прямо не предусмотрено Списком.

Работнику в зависимости от его профессии, должности или производства (цеха), на котором он работает, могут предоставляться обе названные льготы или же одна из них.

9. Работникам, профессии или должности которых включены в Список (раздел "Общие профессии всех отраслей хозяйства"), сокращенный рабочий день и дополнительный отпуск предоставляются независимо от того, в каких производствах или цехах они работают, если эти профессии и должности специально не предусмотрены в других разделах Списка.

10. Если в Списке имеются разделы и подразделы, предусматривающие отдельные виды работ (например, "сварочные работы", "малярные работы" и т.д.), сокращенный рабочий день и дополнительный отпуск предоставляются работникам, занятым на этих работах независимо от того, в какой отрасли промышленности и в каком производстве или цехе эти работы выполняются.

11. Право на сокращенный рабочий день, рабочее время возникает лишь в случае, если работник фактически выполнял работу во вредных условиях не менее половины рабочего дня, установленную Списком для данного производства, цеха, профессии или должности. Если работник фактически занят во вредных условиях в течение всего сокращенного рабочего дня, то его рабочий день сокращается, если в Списке есть специальное указание "постоянно работающий" или "постоянно занятый".

12. Право на сокращенный рабочий день сохраняется за работниками, работающими с совмещением профессий (если они выполняют свою основную работу в полном объеме), а также вспомогательными, подсобными рабочими и бригадирами.

13. Работники сторонних организаций в дни работы с вредными условиями труда также имеют право на сокращенное рабочее время.

14. Установление сокращенного рабочего времени в соответствии с комментируемой статьей является юридической обязанностью работодателя. Стороны трудового договора при его заключении не вправе увеличивать продолжительность рабочего времени, установленную этой статьей, даже по взаимному согласию. Работодатель может быть привлечен к дисциплинарной, административной и уголовной ответственности за нарушение законодательства о рабочем времени.

15. Организации вправе за счет собственных средств в коллективных договорах и иных локальных нормативных актах о труде устанавливать для несовершеннолетних работников и для работников на работах с вредными условиями труда, а также и для других работников организации сокращенное рабочее время.

16. На основании специальных норм, например 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" установлена 36-часовая рабочая неделя работникам органов здравоохранения, осуществляющим диагностику и лечение ВИЧ-инфицированных, а также работникам организаций, работа которых связана с материалами, содержащими вирус иммунодефицита человека.

17. Только федеральным законом устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени для отдельных категорий работников (учителей, врачей, женщин, работающих в сельской местности, и др.).

18. Законодательством предусмотрены случаи, когда максимальная продолжительность рабочего времени должна быть сокращена по сравнению с общей нормой из-за выполнения трудовой функции, связанной с повышенным нервным и эмоциональным напряжением или особенностями условий выполнения работ. При заключении коллективных договоров и трудового договора с работником работодатель не вправе устанавливать продолжительность рабочего времени, превышающую определенное законом сокращенное предельное рабочее время, но может вводить за счет собственных средств рабочее время меньшей продолжительности. При сохранении регулирующей роли законодательства о труде коллективные договоры в настоящее время имеют важное значение в установлении продолжительности рабочего времени и в его распределении.

Закрепленная в законодательстве предельная норма продолжительности рабочего времени - основная для всех организаций независимо от формы собственности и метода хозяйствования, но не единственная правовая гарантия, обеспечивающая охрану труда и защиту трудовых прав и свободного времени работников.

19. Сокращенный рабочий день вводится для отдельных категорий работников умственного труда, деятельность которых связана с повышенным интеллектуальным и нервным напряжением.

Учителям, преподавателям, воспитателям и другим педагогическим работникам организаций просвещения законодательством определена норма часов педагогической (преподавательской) работы в день (от 3 до 6 часов) и соответственно в неделю (от 18 до 36 часов), за выполнение которой установлена ставка заработной платы (должностной оклад). За часы педагогической (преподавательской) работы сверх установленных норм производится дополнительная оплата в соответствии с получаемой ставкой в одинарном размере (см. п. 86-87 Инструкции о порядке исчисления заработной платы работникам просвещения СССР от 16 мая 1985 г., согласованной с Госкомтрудом СССР, Минфином СССР и ВЦСПС).

Профессорам, доцентам, ассистентам и преподавателям высших учебных заведений установлен в среднем 6-часовой рабочий день, охватывающий учебную, методическую и научно-исследовательскую работу (п. 1 постановления СНК СССР от 22 августа 1940 г.).

Пункт 5 Закона РФ "Об образовании" предусматривает, что для педагогических работников образовательных учреждений устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ).

20. Врачам и среднему медицинскому персоналу больниц, роддомов, клиник, лечебниц и других стационарных лечебных учреждений, специальных санаториев, санитарной авиации, станций переливания крови, амбулаторно-поликлинических учреждений (за исключением врачей, занятых исключительно амбулаторным приемом больных), здравпунктов и медицинских пунктов скорой и неотложной помощи, санитарно-эпидемиологических учреждений, врачебных, фельдшерских и акушерских кабинетов, женских консультаций, домов ребенка, детских домов, детских комнат, комнат матери и ребенка; учреждений судебно-медицинской экспертизы, НИИ и лабораторий, врачам яслей и молочных кухонь рабочий день сокращается до 6,5 часа (ст. 333 и 350 ТК РФ и [комментарий](#) к ним).

Врачам поликлиник, занятым приемом больных, врачам МСЭК (медико-социальной экспертной комиссии), врачам-стоматологам и зубопротезистам, среднему медперсоналу устанавливается 5,5 часа в день (постановление СНК СССР от 11 декабря 1940 г.); медицинским сестрам, занятым воспитанием детей до 3 лет, и воспитателям ясельных групп детских учреждений и домов ребенка - до 6 часов в день (36 часов в неделю) (постановление Совета Министров СССР от 12 апреля 1984 г.).

21. Сокращенный рабочий день для некоторых категорий инвалидов установлен Федеральным законом "О социальной защите инвалидов в Российской Федерации". Для инвалидов I и II групп продолжительность рабочей недели составляет не более 35 часов с сохранением полной оплаты.

Указанная продолжительность рабочей недели распространяется на инвалидов, работающих во всех организациях, независимо от формы собственности и метода хозяйствования.

22. Сокращенный рабочий день и рабочая неделя установлены для женщин, работающих в сельской местности (включая тех, кто трудится в сельскохозяйственном производстве, работает в цехах промышленных организаций и других организациях, находящихся в сельской местности). Для них устанавливается 36-часовая рабочая неделя. При отнесении территории к сельской местности следует руководствоваться Указом Президиума ВС РСФСР от 17 августа 1982 г. "О порядке решения вопросов административно-территориального устройства РСФСР", утвердившим Положение о порядке решения вопроса административно-территориального устройства РСФСР.

23. Сокращается продолжительность рабочего времени до 36 часов в неделю для женщин, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (ст. 320 ТК РФ), если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для отдельных категорий женщин иными законодательными актами Российской Федерации. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе.

24. Для отдельных категорий работников, занятых на работах с вредными, опасными или тяжелыми условиями труда, сокращенный рабочий день установлен постановлениями Правительства РФ. Так, гражданам, принятым на службу в таможенные органы в соответствии с Федеральным законом "О службе в таможенных органах Российской Федерации" и исполняющим трудовые 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".

Для некоторых категорий работников сокращенная продолжительность рабочего времени установлена с учетом территориальных и природно-климатических условий труда и проживания.

25. Для инвалидов I и II группы сокращенная продолжительность рабочего времени является полной мерой труда.

В том случае, если по заявлению инвалидов I и II группы установленное им законодательством сокращенное время сокращается еще, то речь идет, по сути, о режиме труда с неполным рабочим временем.

В соответствии с ч. 2 ст. 93 ТК РФ при работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ исходя из оплаты полной (40-часовой) рабочей недели.

Статья 93. Неполное рабочее время

1. Термин "неполное рабочее время" охватывает как неполный рабочий день, так и неполную рабочую неделю. При неполном рабочем времени оплата труда производится пропорционально отработанному времени, при сдельной оплате - в зависимости от выработки.

Работники, занятые на условиях неполного рабочего времени, пользуются теми же трудовыми правами, что и работники, для которых установлен рабочий день нормальной продолжительности.

Комментируемая статья не ограничивает круг лиц, для которых допускается введение неполного рабочего времени.

2. Продолжительность рабочего времени для конкретного работника может быть определена индивидуальным трудовым договором. В подобных ситуациях не допускается увеличение рабочего времени по сравнению с установленными законом предельными нормами, но возможно уменьшение его по взаимному соглашению субъектов (сторон) трудового договора. Закон не запрещает сторонам трудового договора договориться о работе на условиях неполного рабочего времени как при заключении трудового договора, так и впоследствии (т.е. в период его действия). Неполное рабочее время с пропорциональной оплатой может предусматривать по взаимному соглашению сторон уменьшение рабочего времени на любое количество часов или рабочих дней.

Неполное рабочее время устанавливается на работе по совместительству, а также в тех случаях, когда в организации предусматривается штатным расписанием неполная ставка заработной платы.

3. На практике неполное рабочее время может не только устанавливаться, но и отменяться по соглашению сторон трудового договора. Инициатива введения неполного рабочего времени исходит преимущественно от работника, и если работодатель не нарушает производственного процесса, он может удовлетворить эту просьбу.

В случаях когда происходят изменения в организации производственного или технологического процесса, инициатива перевода на работу на условиях неполного рабочего времени может исходить от работодателя, о чем он обязан предупредить работника за 2 месяца, поскольку имеется в виду изменение существенных условий труда.

4. Законодательство предусматривает, что в определенных случаях при наличии волеизъявления работника работодатель обязан установить ему неполный рабочий день. Такая обязанность возникает у работодателя в случае, если с заявлением об установлении неполного рабочего времени обращается беременная женщина или женщина, имеющая ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида - до 16 лет), или лицо, осуществляющее уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением. Право на неполный рабочий день имеют и инвалиды. Медицинские рекомендации об установлении инвалидам неполного рабочего времени обязательны для работодателя (ст. 11 и 23 Федерального закона "О социальной защите инвалидов в Российской Федерации").

5. Работники, занятые на условиях неполного рабочего времени, имеют право на получение полного ежегодного отпуска, а также учебного отпуска. Время работы засчитывается в их трудовой стаж как полное рабочее время. Они имеют право на получение премий за выполненную работу, которая начисляется на общих основаниях. Им предоставляются выходные и праздничные дни в соответствии с ТК РФ и графиком сменности. В трудовые книжки работников не вносится запись о том, что они выполняли работу с неполным рабочим днем или неполной рабочей неделей.

6. При установлении неполного рабочего времени оплата труда производится пропорционально отработанному времени без доплаты. Работник не вправе требовать при этом оплаты труда в размере не ниже установленного государством минимального размера оплаты труда, так как эта гарантия распространяется только на работников, выполнивших полную рабочую норму. Этим неполное рабочее время отличается от сокращенной продолжительности рабочего времени. Неполное рабочее время применяется в различных вариантах. Так, приказом Федеральной службы занятости РФ утвержден

Временный порядок предоставления компенсационных выплат работникам, вынужденно работающим неполный рабочий день или неполную рабочую неделю в связи с ухудшением финансово-экономического положения по объективным причинам независимо от работодателя. Цель этой поддержки - предотвращение массовых высвобождений, сохранение кадрового потенциала организации.

Компенсационные выплаты предоставляются за счет средств Государственного фонда занятости населения РФ на безвозвратной основе.

Компенсация для работников, вынужденно работающих в условиях неполного рабочего времени, выплачивается ежемесячно сверх заработной платы. При этом сумма выплат работнику в месяц с учетом оплаты за труд и компенсационных выплат не должна превышать установленного законодательством минимального размера оплаты труда. Ежемесячная компенсация выплачивается работнику при работе его в условиях неполного рабочего времени более 2, но не свыше 6 месяцев.

Статья 94. Продолжительность ежедневной работы (смены)

1. Законодательством устанавливается как недельная норма рабочего времени, так и продолжительность ежедневной работы для некоторых категорий работников, т.е. максимально допустимая продолжительность ежедневной работы для конкретного работника (или группы работников) в течение суток.

Продолжительность рабочего времени для конкретного работника (или группы работников) в течение суток называется рабочим днем (сменой).

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, указанных в комментируемой статье, т.е. при соблюдении максимально допустимой продолжительности рабочего дня (смены).

3. Для инвалидов-работников продолжительность ежедневной работы (смены) устанавливается с учетом требований, указанных в индивидуальной программе реабилитации инвалида, выдаваемой по результатам медико-социальной экспертизы, проводимой учреждением государственной службы медико-социальной экспертизы. Она является обязательной для исполнения работодателем организации независимо от их организационно-правовой формы (ст. 11 Федерального закона "О социальной защите инвалидов в Российской Федерации").

4. Для отдельных категорий работников, занятых на тяжелых работах и на работах с опасными и (или) вредными условиями труда, максимально допустимая продолжительность ежедневной работы (смены) закреплена федеральными законами.

5. Ограничение законом (или на его основе) продолжительности рабочего времени необходимо не только для определения меры труда, но и для охраны права на отдых работника. Поэтому в отдельных случаях законодательство относит к рабочему времени некоторые перерывы в процессе работы, например для обогрева на холодных работах, 3-5-минутные перерывы для отдыха на интенсивных конвейерных работах, перерывы для кормления ребенка в возрасте до 1,5 лет и др. Эти перерывы оплачиваются по среднему заработку. В таких случаях рабочее время как норма труда не совпадает с фактически отработанным - фактическое будет меньше. А при сверхурочной работе фактически отработанное время будет больше установленной законодательством нормы.

6. Продолжительность нормального рабочего времени для творческих работников театров, театральных и концертных организаций, а также организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, цирков, средств массовой информации, профессиональных спортсменов, как и у других работников, не может превышать 40 часов в неделю (ст. 351 ТК РФ).

Статья 95. Продолжительность работы накануне нерабочих праздничных и выходных дней

1. Накануне нерабочих праздничных дней, установленных законодательством, продолжительность рабочего времени сокращается на 1 час. Это правило относится ко всем работникам, субъектам трудовых правоотношений. Сокращается на 1 час продолжительность рабочего дня для работников, которым установлена 40-часовая рабочая неделя, а также для работников, имеющих сокращенную рабочую неделю (ст. 95 ТК РФ). Поэтому для работников, для которых установлена сокращенная продолжительность рабочей недели, например 36- или 24-часовая рабочая неделя, продолжительность работы накануне праздничных дней также сокращается.

2. Продолжительность предпраздничного рабочего дня или рабочей смены не сокращается лишь в тех случаях, когда нерабочему праздничному дню предшествует 1 или 2 выходных дня по календарю или графику, ибо в этом случае рабочий день (смена) не предшествует непосредственно нерабочему праздничному дню, как это указано в комментируемой статье.

Как свидетельствует практика, в коллективных договорах указывают перечень производств, на которых по условиям и характеру работы в организации не может быть уменьшена продолжительность работы (смены) в предпраздничные дни.

3. В тех случаях когда в соответствии с решением Правительства РФ выходной день переносится

на рабочий, продолжительность работы в этот день (бывший выходной) должен соответствовать продолжительности рабочего дня, на который переносится выходной.

4. В случае невозможности сокращения продолжительности рабочего дня накануне праздничных и выходных дней (ст. 95 ТК РФ) работникам должны предоставляться за переработку в эти дни дополнительные дни отдыха.

5. Перечень производств, на которых не может быть установлен сокращенный рабочий день в предвыходные и предпраздничные дни, утверждается работодателем по согласованию с выборным профсоюзным органом и указывается в коллективных договорах.

В государственных организациях такие перечни устанавливаются министерствами по согласованию с соответствующими профсоюзными органами.

6. На отдельных сезонных работах, где предоставление дополнительных дней отдыха по мере накопления часов переработки в предвыходные и предпраздничные дни невозможно в период сезона, допускается в виде исключения суммирование таких дополнительных дней за все время сезона и предоставления их в межсезонный период.

7. Предельную продолжительность рабочего времени накануне выходных дней закон определяет только применительно к 6-дневной рабочей неделе. При такой рабочей неделе продолжительность работы не должна превышать 5 часов.

Статья 96. Работа в ночное время

1. Одной из правовых гарантий, обеспечивающих защиту трудовых прав и свобод времени работника, является сокращение на 1 час рабочей смены в ночное время (с 22 часов до 6 часов). Ночной считается смена, в которой более половины ее продолжительности приходится на ночное время, т.е. с 22 часов до 6 часов.

2. Ночная работа неблагоприятно отражается на здоровье человека, поэтому в ряде рекомендаций МОТ содержится призыв к ограничению ночного труда.

Для ослабления неблагоприятных факторов ночной работы комментируемая статья устанавливает правило, согласно которому при работе в ночное время продолжительность смены сокращается на 1 час. Ночной считается смена, в которой не менее половины времени работы приходится на ночное время суток. Работа в ночное время оплачивается в повышенном размере.

Продолжительность ночной работы может быть уравнена с дневной лишь в случаях, когда это вызывается условиями производства (например, на сменных работах при 6-дневной рабочей неделе; в непрерывных производствах и т.д.).

Продолжительность ночной работы не уменьшается для работников, в отношении которых установлена сокращенная предельная норма рабочего времени.

3. Помимо случаев исключения из этого правила в ч. 5 комментируемой статьи ночное время не сокращается и тогда, когда работник принят для выполнения работы только в ночное время. Так, например, ночное время ночного сторожа рассчитывается исходя из 40-часовой рабочей недели. Следовательно, недельная норма часов рабочего времени не уменьшается. Поэтому график сменности должен обеспечить отработку 40-часовой рабочей недели.

4. Комментируемая статья содержит лишь примерный перечень работников, которые не могут допускаться к работе в ночное время. Помимо названных в статье категорий работников от работы в ночное время освобождаются беременные женщины, работники, заболевшие туберкулезом (согласно заключению врачебной комиссии), и другие категории работников. В соответствии с законодательством о труде или на основании коллективного договора отцы, опекуны и попечители, воспитывающие детей без матери, и некоторые другие работники освобождаются от работы в ночное время.

5. Отказ работников от работы в ночное время нельзя рассматривать как нарушение трудовых обязанностей. Недопустимость привлечения этих категорий работников для работы в ночное время распространяется и на те случаи, если на ночное время приходится только часть смены.

6. Работа в ночное время оплачивается в повышенном размере, установленном коллективным договором (положением об оплате труда) организации, но не ниже, чем предусмотрено законодательством.

7. В ночное время сокращается продолжительность рабочей смены. Следовательно, недельная норма часов рабочего времени не уменьшается. Поэтому графики сменности должны обеспечить отработку 40-часовой рабочей недели.

Женщины, имеющие детей в возрасте до 3 лет, могут допускаться к таким работам, но только с их письменного согласия и при условии, если 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 ночные часы.

8. Работа в ночное время в соответствии со ст. 154 ТК РФ оплачивается в повышенном размере.

Статья 97. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени

1. Рабочее время - это время, в течение которого работник обязан исполнять трудовую функцию в соответствии с внутренним трудовым распорядком или графиком работы, условиями трудового договора в определенном месте и на определенных условиях.

Согласно трудовому законодательству к рабочему времени в некоторых случаях относятся периоды, когда работник не исполняет трудовую функцию, но находится в подчинении и распоряжении работодателя, и поэтому эти перерывы оплачиваются по среднему заработку. В этих случаях рабочее время как норма труда не совпадает с фактически отработанным, которое будет меньше, а при сверхурочной работе фактически отработанное время будет больше установленной законодательством нормы.

2. Нормой рабочего времени является установленная законом о труде продолжительность рабочих часов за определенный календарный период - день, неделю, месяц. Эту норму нельзя, как правило, изменять. Но она в соответствии с законодательством или коллективным или трудовым договором может быть изменена при совместительстве (ст. 98 ТК РФ), а также при сверхурочной работе (ст. 99 ТК РФ).

Статья 98. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени по инициативе работника (совместительство)

1. Совмещение профессий (должностей) - это выполнение работником наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, который является основанием возникновения трудового правоотношения с организацией, иной работы в этой же организации по заявлению работника и с согласия работодателя по другому трудовому договору за пределами нормальной продолжительности рабочего времени (внутреннее совместительство).

Работник имеет право также заключать трудовой договор с другим работодателем для работы на условиях внешнего совместительства.

2. Внутреннее совместительство не разрешается в случаях, когда установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, за исключением случаев, указанных в законодательстве о труде.

3. Работа в порядке внутреннего совместительства не рассматривается как сверхурочная работа, ибо она выполняется с согласия работника и работодателя по иному трудовому договору (ст. 99 ТК РФ).

4. Продолжительность рабочего времени работника, который работает по совместительству в этой же организации, где выполняет основную трудовую функцию, определяется работодателем. При этом она не может быть более 4 часов в день и 16 часов в неделю (ст. 284 ТК РФ).

Статья 99. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени по инициативе работодателя (сверхурочная работа)

1. Сверхурочная работа - работа, выполняемая по инициативе работодателя сверх установленной для работника нормы рабочего времени в течение рабочего дня (смены) или за учетный период. Поэтому привлечение к сверхурочным работам производится работодателем с письменного согласия работника в исключительных случаях, указанных в комментируемой статье, и в других случаях.

При рассмотрении заявки работодателя о привлечении к сверхурочным работам выборный профсоюзный орган выясняет:

1) истинные причины привлечения к сверхурочным работам;

2) являются ли эти причины и случаи исключительными, предусмотренными ТК РФ;

3) не относятся ли кандидатуры работников к категории лиц, которые не могут привлекаться к сверхурочным работам.

Привлечение к сверхурочным работам допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного профсоюзного органа данной организации при наступлении заранее не предвиденных случаев.

2. К сверхурочным работам не допускаются: беременные женщины, работники в возрасте до 18 лет, другие категории работников в соответствии с федеральным законом.

На практике не рассматривается как сверхурочная:

1) работа, выполненная работником с неполным рабочим днем сверх времени, предусмотренного его трудовым договором, но в пределах установленной законом максимальной продолжительности рабочего времени, хотя привлечение к такой работе допускается по тем же основаниям, что и сверхурочная работа. Не является сверхурочной переработка сверх установленной продолжительности рабочего времени для лиц с ненормированным рабочим днем и работников, работающих по совместительству;

2) не признается сверхурочной работа сверх установленной продолжительности рабочего дня при отработке нормы часов при гибком графике работы.

Не рассматривается как сверхурочная работа, при которой фактическая продолжительность

ежедневной работы в отдельные дни может не совпадать с продолжительностью смены по графику;

3) не считается сверхурочной работа сверх обусловленной продолжительности рабочего дня для работников с ненормированным рабочим днем, если она компенсируется дополнительным отпуском;

4) не признается сверхурочной работа в часы отработки отпуска без сохранения заработной платы, а также работа, выполненная в порядке совместительства (сверх установленной продолжительности рабочего времени), а также работа, выполняемая работником сверх предусмотренного трудовым договором времени, но в пределах установленной продолжительности рабочего дня (смены), работающим неполный рабочий день.

Не включается в часы сверхурочной работы время, отработанное по договоренности с работодателем в нерабочие часы в связи с отпуском без сохранения заработной платы в пределах 3 месяцев со дня его окончания.

Не рассматривается как сверхурочная работа сверх установленной продолжительности рабочего времени, выполненная в порядке внешнего и внутреннего совместительства;

5) законодателем определен специальный порядок разрешения сверхурочных работ, перечень обстоятельств, могущих служить основанием для привлечения работника к выполнению этих работ;

6) работа в сверхурочное время, которая компенсируется только повышенной оплатой. Предоставление за нее отгула не допускается;

7) когда разрешение на производство сверхурочных работ работодатель должен получить до начала их выполнения от выборного профсоюзного органа организации. Только в экстренных случаях (стихийное бедствие, авария, невыход сменщика), когда получить предварительное разрешение невозможно, сверхурочные работы могут быть произведены с последующим уведомлением профсоюзного органа.

3. Привлечение инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет, к сверхурочным работам допускается с их письменного согласия и при условии, если такие работы не запрещены им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. Они должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочных работ.

На работах с особо тяжелыми и особо вредными условиями труда, а также при продолжительности рабочей смены 12 часов сверхурочные работы не допускаются.

4. Сверхурочные работы применяются лишь в исключительных, заранее непредвиденных случаях. Для выполнения обычных заданий сверхурочные работы не должны использоваться.

5. На работодателя возлагается обязанность вести точный учет сверхурочных работ, выполненных каждым работником.

6. Если же применяется суммированный учет рабочего времени, при котором фактическая продолжительность ежедневной работы может быть больше или меньше, чем предусмотрена по графику, и эти отклонения сбалансированы (взаимопогашены) в рамках учетного периода, то сверхурочными признаются часы не сверх смены по графику, а сверх нормы рабочих часов за учетный период (см. [комментарий к ст. 104](#) ТК РФ).

7. Работодатель издает приказ о производстве сверхурочных работ, получив согласие профсоюзного органа, в котором указывает вид работ и причины их выполнения, категорию работников, привлекаемых к сверхурочным работам. Однако если такого приказа работодатель не издал, но было дано его устное распоряжение, то работа признается сверхурочной.

Работа признается сверхурочной независимо от того, входила ли она в круг обычных трудовых обязанностей работника по его профессии, специальности или работник выполнял другую порученную ему работодателем трудовую обязанность по другой профессии, специальности, должности.

8. Понятия "сверхурочная работа" и "ненормированный рабочий день" имеют различное юридическое содержание и, соответственно, разную правовую регламентацию. Соответственно, ограничения по продолжительности сверхурочных работ не могут распространяться на работников с ненормированным рабочим днем.

По общему правилу работа сверх установленной продолжительности рабочего времени, выполняемая работником с ненормированным рабочим днем, компенсируется ему ежегодным дополнительным оплачиваемым отпуском. Как исключение из данного правила ст. 119 ТК РФ допускает при определенных обстоятельствах замену указанного отпуска денежной компенсацией, производимой по правилам, применяемым к оплате сверхурочных работ в соответствии со ст. 152 ТК РФ.

Сверхурочная работа по общему правилу компенсируется повышенной оплатой, возможность получения которой по желанию работника может быть заменена дополнительным временем отдыха.

Глава 16. Режим рабочего времени

Статья 100. Режим рабочего времени

1. В ТК РФ впервые раскрываются понятие "режим рабочего времени" и его содержание. Из комментируемой статьи следует, что режим рабочего времени - это распределение времени работы в

течение конкретного календарного периода (количество рабочих дней в неделю или другой период, продолжительность и правила чередования смен, время начала и окончания работы, время и продолжительность перерывов). Поэтому под режимом рабочего времени понимается распределение времени работы в течение суток, недели, месяца, другого календарного периода.

Рабочее время состоит из фактически отработанного времени в течение дня, которое может быть больше или меньше установленной для работника продолжительности работы (смены). В рабочее время включаются и некоторые другие периоды в пределах нормы рабочего времени, когда работа фактически не выполнялась, например простой не по вине работника, оплачиваемые перерывы в течение рабочего дня (смены), но работник обязан быть в организации.

2. К режиму рабочего времени относится и структура рабочей недели, и установление неполного рабочего времени, раздробленного рабочего дня, а также графики сменности, гибкие графики работы и вахтовый метод работы.

3. На уровне законодательства определяются порядок установления режима труда и некоторые его элементы. Для отдельных отраслей хозяйства он может быть определен на уровне отраслевого соглашения, которое способно учесть особенности и специфику работы той или иной отрасли.

4. Конкретные же режимы рабочего времени для категорий работников или отдельного работника устанавливаются работодателем в локальных нормативных актах (коллективный договор, правила внутреннего трудового распорядка, графики сменности) или индивидуальных трудовых договорах. При этом графики сменности утверждаются работодателем по согласованию с соответствующим профсоюзным органом с учетом мнения трудового коллектива.

В соответствии со ст. 190 ТК РФ правила внутреннего трудового распорядка, как правило, прилагаются к коллективному договору и доводятся до сведения всех работников.

5. Время начала и окончания ежедневной работы (смены) предусматривается правилами внутреннего трудового распорядка и графиками сменности с учетом местных особенностей (режим работы транспорта, местных учреждений). Эти локальные акты согласовываются как с трудовым коллективом, так и в необходимых случаях с органами местного самоуправления.

6. Локальные акты о режиме рабочего времени должны соответствовать нормам рабочего времени, закрепленным в ТК РФ и других централизованных актах о труде, а также в отраслевых и локальных актах о труде.

7. Работники чередуются по сменам равномерно. Переход из одной смены в другую определяется графиками сменности.

На практике применяются режимы с поденным, недельным и суммированным учетом рабочего времени. Эти режимы означают разные способы реализации установленной в законодательстве нормы рабочего времени в течение соответствующего учетного периода. Каждый из режимов имеет свои специфические особенности и может быть использован с учетом специфических особенностей деятельности организации и характера выполняемой трудовой функции конкретного работника.

Работодатель обязан вести ежедневный учет отработанного работниками времени.

8. В комментируемой статье указано, что режим рабочего времени должен включать регулирование таких вопросов, как:

продолжительность рабочей недели (нормальная продолжительность рабочего времени - ст. 91 ТК РФ);

сокращенная продолжительность рабочего времени - ст. 92 ТК РФ;

виды рабочей недели (5-дневная с 2 выходными днями, 6-дневная с 1 выходным днем, рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику - ст. 111 ТК РФ);

перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);

продолжительность ежедневной работы (смены) - (ст. 94 ТК РФ);

время перерывов в работе (перерывы для отдыха и питания) - ст. 108 ТК РФ; специальные перерывы для обогрева и отдыха - ст. 109 ТК РФ; перерывы для кормления ребенка - ст. 258 ТК РФ; чередование рабочих и нерабочих дней (соблюдение продолжительности междусменного, еженедельного непрерывного отдыха - ст. 107, 110, 111 ТК РФ и другие режимы работы - ч. 1 комментируемой статьи.

9. Министерство труда и социального развития РФ в соответствии со своей компетенцией утверждает на основании поручения Правительства РФ нормативные правовые акты, определяющие специфику рабочего времени и времени отдыха некоторых категорий работников, имеющих особый характер работы, например Положение о рабочем времени и времени отдыха работников эксплуатационных организаций связи (утв. постановлением Минтруда России от 17 ноября 1997 г. N 58) или Положение о рабочем времени и времени отдыха работников плавающего состава судов речного флота (утв. постановлением Минтруда России от 25 мая 1998 г. N 18). На практике применяются различные режимы определения рабочего времени (а именно поденный, недельный и суммированный), с помощью которых учитываются особенности деятельности организации.

Режим рабочего времени или режим труда определяет порядок распределения нормы рабочего времени, его начало, конец, перерыв в работе. По соглашению работника с работодателем для отдельных категорий работников могут вводиться гибкие, скользящие графики работы. Иногда такие

графики вводятся с учетом специфики работы, коллективным договорами или правилами внутреннего трудового распорядка.

Вахтовый метод работы устанавливается для работников, выполняющих трудовую функцию на отдаленных от постоянного места жительства участках работы (например, нефтепромыслах и др.). Вахта - это выездная смена работников на 2-4 недели (в соответствии с их графиками сменности). Время вахты включает как рабочее время, так и время отдыха.

Вахта длится до 1 месяца, затем сменяется другой вахтовой группой и отдыхает (тоже до 1 месяца) по месту жительства. За работу вахтовым методом производится доплата в размере 50 или 75% тарифной ставки.

Раздробленный рабочий день вводится для некоторых работников, выполняющих трудовую функцию в определенные графиком периоды времени, например, для водителей городского транспорта и других работников. При таком графике должна соблюдаться установленная продолжительность рабочего времени работы за день, неделю, месяц.

Статья 2 ТК РФ раскрывает содержание взаимных трудовых обязанностей работодателей и работников. Обязанности работников указаны, например, в гл. 30 и в других статьях ТК РФ.

Обязанности работодателей не выделены в особый раздел, потому что они содержатся во всех разделах ТК РФ.

К основным принципам, касающимся фундаментальных прав работника, относятся такие принципы, как свобода ассоциации и право на коллективные переговоры; искоренение всех форм принудительного труда, ограничение детского труда; право на безопасные условия труда и охрану здоровья работника; запрещение всех форм дискриминации в труде. Основным принципом трудового права, согласно ст. 2 ТК РФ, является обеспечение права работников на защиту своего достоинства в период трудовой деятельности. Любые неправомерные действия или бездействие работодателя, причинившие работнику моральный вред, подлежат компенсации (см. [комментарий к ст. 237](#) ТК РФ).

Базовый принцип трудового права - принцип, закрепляющий право на обязательное социальное страхование работников, а в соответствующих случаях и членов их семей.

10. Постановлением Правительства РФ от 10 декабря 2002 г. N 877 установлены особенности режима рабочего времени и времени отдыха отдельных категорий работников, имеющих особый характер работы. Особенности режима рабочего времени и времени отдыха отдельных категорий работников, имеющих особый характер работы, определяются соответствующими федеральными органами исполнительной власти по согласованию с Министерством труда и социального развития РФ и Министерством здравоохранения РФ.

Положение об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха членов экипажей (гражданского персонала) судов обеспечения Вооруженных Сил РФ утверждено приказом Минобороны России от 16 мая 2003 г. N 170. Положение об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха работников организаций, осуществляющих добычу драгоценных металлов и драгоценных камней из россыпных и рудных месторождений утверждено приказом Минфина России от 2 апреля 2003 г. N 29н.

11. Приказом Минсвязи России от 8 сентября N 112 утверждено Положение об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха работников связи, имеющих особый характер работы.

Приказом Минтранса России от 16 мая 2003 г. N 133 утверждено Положение об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха работников плавающего состава судов внутреннего водного транспорта.

Приказом Минтранса России от 20 августа 2004 г. N 15 утверждено Положение об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха водителей автомобилей.

Это также следующие приказы:

Приказ Минтранса России от 20 августа 2004 г. N 15 "Об утверждении Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха водителей автомобилей";

Приказ МПС России от 5 марта 2004 г. N 7 "Об утверждении Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха, условий труда отдельных категорий работников железнодорожного транспорта, непосредственно связанных с движением поездов";

Приказ Минтранса России от 30 января 2004 г. N 10 "Об утверждении Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха работников, осуществляющих управление воздушным движением гражданской авиации Российской Федерации";

Приказ Росгидромета от 30 декабря 2003 г. N 272 "Об утверждении Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха работников оперативно-производственных организаций Росгидромета, их структурных подразделений, имеющих особый характер работы";

Приказ Минсвязи России от 8 сентября 2003 г. N 112 "Об утверждении Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха работников связи, имеющих особый характер работы";

Приказ Госкомрыболовства РФ от 8 августа 2003 г. N 271 "Об утверждении Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха отдельных категорий работников рыбохозяйственного комплекса, имеющих особый характер работы";

Приказ Минтранса России от 16 мая 2003 г. N 133 "Об утверждении Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха работников плавающего состава судов внутреннего водного транспорта";

Приказ Минобороны России от 16 мая 2003 г. N 170 "Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха членов экипажей (гражданского персонала) судов обеспечения Вооруженных Сил Российской Федерации";

Приказ Минфина России от 2 апреля 2003 г. N 29н "Об утверждении положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха работников организаций, осуществляющих добычу драгоценных металлов и драгоценных камней из россыпных и рудных месторождений".

Постановлением Минтруда России от 12 июля 1999 г. N 22 установлена продолжительность рабочей недели членам экипажей воздушных судов гражданской авиации.

Постановлением Минтруда России от 20 февраля 1996 г. N 11 утверждено Положение о рабочем времени и времени отдыха работников плавающего состава судов морского флота.

Статья 101. Ненормированный рабочий день

1. В комментируемой статье раскрывается понятие "ненормированный рабочий день" и указывается, что порядок его установления и перечень должностей с таким рабочим днем устанавливаются коллективным договором, соглашением или правилами внутреннего трудового распорядка организации. В статье впервые на законодательном уровне раскрываются основные признаки этого вида рабочего дня: работа по распоряжению работодателя за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, порядок определения перечня должностных лиц и конкретный акт, в котором должны быть указаны должности работников с таким режимом труда.

2. Ненормированный рабочий день, как указано в комментируемой статье, устанавливается для отдельных категорий работников с особыми условиями труда, когда по производственной необходимости в отдельные дни недели допускается выполнение ими работы сверх нормальной продолжительности рабочего дня, как правило, без дополнительной оплаты или компенсации отгулом. Поэтому ненормированный рабочий день вводится для некоторых категорий работников, обычно занимающих руководящие должности в организации и труд которых не поддается учету во времени. Однако на этих работников распространяются общие правила, касающиеся времени начала и окончания работы. Их переработки не считаются сверхурочными работами, не подлежат поэтому повышенной оплате. Компенсация за переработку в отдельные дни недели сверх установленной продолжительности рабочего дня предоставляется в виде дополнительного оплачиваемого отпуска. Порядок предоставления такого отпуска определяется в локальных нормативных актах или в трудовом договоре при приеме на работу, потому что ненормированный рабочий день является одним из условий труда этих работников (ст. 119 ТК РФ).

Установление ненормированного рабочего дня не означает, что на этих работников не распространяются основные нормы трудового законодательства о нормах рабочего времени и времени отдыха. Поэтому привлечение к работе за пределами нормальной продолжительности рабочего времени не может быть систематическим.

3. При привлечении работника к работе за пределами нормального рабочего дня согласия от него не требуется, так как этот вопрос оговаривается при заключении трудового договора.

4. В некоторых нормативных актах установлено, что для определенных категорий работников вводится ненормированный рабочий день, например, для водителей легковых автомобилей, кроме водителей такси (Положение о рабочем времени и времени отдыха водителей автомобилей, утв. приказом Минтранса РФ от 20 августа 2004 г. N 15).

Статья 102. Работа в режиме гибкого рабочего времени

1. Организация вправе предусмотреть, как это следует из комментируемой статьи, работу в режиме гибкого рабочего времени в различных вариантах (в индивидуальном и в коллективном), так как это форма организации труда.

2. В основе применения такого режима лежит суммированный учет рабочего времени (ст. 104 ТК РФ). Этот учет можно использовать и в рамках обычных режимов, так как его суть сводится к тому, что работник должен обязательно находиться на рабочем месте в определенное заранее рабочее время, например, с 11 до 18 при обычном режиме, а начинать и заканчивать работу он может по собственному усмотрению. Однако это не исключает отработки установленным законодательством суммарного количества рабочих часов, которые включаются в учетный период (рабочий день, неделя, месяц и др.) (см. Рекомендации по применению режимов гибкого рабочего времени на предприятиях, в учреждениях и организациях отраслей народного хозяйства, утв. постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 30 мая 1985 г. N 162/12-55).

3. Работа в режиме гибкого рабочего времени способствует повышению производительности труда. Основными признаками режимов являются скользящие (гибкие) графики работы. Они

устанавливаются по соглашению между работодателем и работником как при приеме на работу, так и в период трудовой деятельности работника.

4. Скользящие (гибкие) графики работы устанавливаются, как правило, по соглашению работника с работодателем, но могут быть предусмотрены для отдельных категорий работников коллективным договором и правилами внутреннего трудового распорядка.

Введение гибкого рабочего времени оформляется приказом (распоряжением) работодателя и не изменяет нормирования и оплаты труда, предоставления установленных законодательством льгот и преимуществ.

Положение о порядке и условиях применения скользящего (гибкого) графика работы для женщин, имеющих детей, утверждено постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 6 июня 1984 г. N 170/10-101.

5. В зависимости от продолжительности учетного периода применяются, как правило, следующие варианты режимов гибкого рабочего времени: учетный период, равный кварталу, когда его продолжительность, установленная в равных частях, полностью отрабатывается в течение конкретного квартала; учетный период, равный рабочей неделе, когда его продолжительность, установленная в рабочих часах, полностью отрабатывается в течение данной рабочей недели; учетный период, равный рабочему месяцу, когда установленная месячная норма рабочих часов полностью отрабатывается в течение данного месяца.

В качестве учетного периода могут применяться иные периоды времени, которые наиболее удобны для организации и работников.

6. Работающие по режиму гибкого рабочего времени могут привлекаться к сверхурочной работе лишь по основаниям и с соблюдением порядка, указанного в ст. 99 ТК РФ.

7. Особенности применения режима гибкого рабочего дня для женщин, имеющих детей, утверждены постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 6 июня 1984 г.

8. Перечень категорий работников связи, для которых может устанавливаться режим гибкого рабочего времени, утвержден приказом Минсвязи России от 8 сентября 2003 г. N 112.

Статья 103. Сменная работа

1. При сменной работе каждая группа работников должна производить работу в течение установленной продолжительности рабочего времени.

Работники чередуются по сменам равномерно. Переход из одной смены в другую определяется графиком сменности, утвержденным работодателем по согласованию с соответствующим выборным профсоюзным органом, при этом учитываются специфика работы и мнение трудового коллектива. Установленные графики сменности являются обязательными для обеих сторон трудового договора, т.е. и для работодателя, и для работника.

2. Запрещается назначение работника на работу в течение 2 смен подряд.

3. Как правило, устанавливается возможное количество смен при сменной работе: 2, 3 или 4 смены.

О продолжительности работы (смены) в ночное время см. ст. 96 ТК РФ.

Продолжительность рабочего времени в течение смены определяется исходя из установленной нормы рабочего времени и вида рабочей недели (5- или 6-дневная рабочая неделя).

4. График сменности должен отражать требования ст. 110 ТК РФ о предоставлении работникам непрерывного отдыха продолжительностью не менее 42 часов.

5. График сменности доводится до сведения работников не позднее чем за 1 месяц до введения их в действие.

6. Ежедневный (междусменный) отдых должен быть не менее двойной продолжительности времени работы в предшествующей отдыху смене (включая обеденный перерыв). 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 должно увеличиваться.

Статья 104. Суммированный учет рабочего времени

1. Суммированный учет рабочего времени может быть недельным, месячным, квартальным и даже годовым. Такой способ учета рабочего времени применяется, например, при организации работ по вахтовому методу, на транспорте и в других случаях. Главное - за учетный период продолжительность рабочего времени не может превышать нормального числа рабочих часов, а в случае возникновения вопроса об отклонении от нормальной продолжительности рабочего времени ее норматив должен исчисляться из соответствующего периода (то же касается и недоработки в рамках такого периода). В таких случаях допускается удлинение отдельных смен при условии уменьшения других смен в рамках учетного периода.

2. Учетный период не может превышать 1 года.

3. Применяются на практике следующие виды учета рабочего времени: поденный учет, когда учетный период равняется рабочему дню и его продолжительность полностью отрабатывается в тот же рабочий день;

недельный учет. В данном случае учетным периодом является неделя, в течение которой должна соблюдаться установленная трудовым законодательством продолжительность рабочей недели (ст. 91 и 92 ТК РФ);

суммированный учет. Устанавливается учетный период рабочего времени, который превышает неделю. При этом суммарная продолжительность рабочего времени не может превышать нормального числа рабочих часов за этот период.

4. При суммированном учете рабочего времени всегда должна обеспечиваться закрепленная законодательством продолжительность рабочей недели в среднем за учетный период. Определенная графиком ежедневная и еженедельная продолжительность рабочего времени может отклоняться от установленной нормы рабочих часов, но в целом количество рабочих часов должно равняться количеству рабочих часов согласно установленной норме за этот период.

5. Виды учетных периодов - месяц, квартал; максимальный учетный период - год.

6. Работа, производимая за пределами нормы рабочих часов по установленному графику сменности, признается сверхурочной работой (ст. 99 ТК РФ).

7. Установление суммированного учета рабочего времени для некоторых категорий работников вводится законодательством, например для водителей автомобилей. Как правило, суммированный учет рабочего времени закрепляется локальными актами, в которых определяются продолжительность учетного периода, максимальная продолжительность рабочей смены и др.

Статья 105. Разделение рабочего дня на части

1. Рабочий день, если это целесообразно вследствие особого характера труда, может быть, как следует из комментируемой статьи, разделен на части с тем, чтобы общая продолжительность рабочего времени не превышала установленной продолжительности ежедневной работы. Этот порядок применяется, когда возникает необходимость в интенсивной работе в определенные периоды рабочего дня. Такой режим вводится, например, на транспорте. Однако установить разделение рабочего дня на части или раздробленный рабочий день можно только при соблюдении условия - общая продолжительность рабочего времени не должна превышать предусмотренную продолжительность ежедневной работы. Рабочий день, как правило, делится на 2 части с перерывом для отдыха и питания продолжительностью не более 2 часов. Этот перерыв не оплачивается, так как не включается в рабочее время.

2. Разделение рабочего дня на части производится, как правило, локальным актом, который принимается с учетом мнения выборного профсоюзного органа организации. В этом акте определяются: круг работников, для которых устанавливается раздробленный рабочий день, продолжительность частей раздробленного рабочего дня, срок, на который он вводится, и др. В этих локальных актах могут быть предусмотрены некоторые льготы для работников, которые работают по такому графику.

3. Перечень профессий и должностей работников связи, для которых работодатель может устанавливать разделенный на части рабочий день, утвержден приказом Минсвязи России от 8 сентября 2003 г. N 112.

Раздел V. Время отдыха

Глава 17. Общие положения

Статья 106. Понятие времени отдыха

1. Время отдыха производив от продолжительности рабочего времени. Поэтому чем меньше рабочий день, тем продолжительней время отдыха.

Всеобщая декларация прав человека (принята на третьей сессии Генеральной Ассамблеи ООН резолюцией 217А 10 декабря 1948 г.) закрепила в качестве неотъемлемого права каждого человека право на отдых и досуг, включая право на разумное ограничение рабочего дня и на оплачиваемый периодический отпуск.

Главная цель правового регулирования времени отдыха, закрепленного ТК РФ, состоит, во-первых, в обеспечении установленного законодательством ограничения рабочего времени и, во-вторых, в создании работникам условий для реального использования свободного времени.

2. В комментируемой статье указано, что временем отдыха считается отрезок времени, в течение которого работник свободен в соответствии с законодательством от исполнения трудовых обязанностей в организации. Это свободное время он использует по своему усмотрению. Нормальная

продолжительность рабочего времени в организациях не может превышать 40 часов в неделю.

3. Трудовое законодательство устанавливает следующие виды времени отдыха: перерывы в течение рабочего дня (смены);

ежедневный отдых между рабочими днями (сменами), т.е. междусменные перерывы; еженедельные выходные дни; ежегодные праздничные нерабочие дни; ежегодные отпуска.

4. Право на отдых зафиксировано в Конституции РФ, во Всеобщей декларации прав человека и в ТК РФ.

Трудовой кодекс РФ обеспечивает право на отдых установлением общих правил предоставления перерывов в течение рабочего дня (смены), выходных и праздничных дней, отпусков, а также закрепляет правовой механизм ответственности работодателя за несоблюдение норм о времени отдыха и права работника обратиться в Комиссию по трудовым спорам и в суд за защитой нарушенного права на отдых и свободное время.

5. Косвенное нормирование ТК РФ времени отдыха состоит в ограничении продолжительности рабочего времени, например продолжительность перерыва в работе (ежедневного отдыха) должна быть (вместе со временем обеденного перерыва) не менее двойной продолжительности времени работы в предшествующей отдыху смене.

6. Право на отдых обеспечивается закреплением в ТК РФ общих правил предоставления времени отдыха работнику в установленных пределах и с соответствующими правовыми гарантиями. Эти общие правила и гарантии распространяются на работников всех организаций (независимо от их организационно-правовых форм и видов собственности).

7. Конкретные условия предоставления и использования времени отдыха регулируются на уровне локальных нормативных актов, которые принимаются работодателем по согласованию с профессиональным союзом в организации.

Статья 107. Виды времени отдыха

1. Порядок предоставления перерыва в течение рабочего дня для отдыха, питания, продолжительность перерыва в течение рабочего дня (смены) (ст. 108 ТК РФ) определяются локальными правовыми нормами или правилами внутреннего трудового распорядка либо могут быть предметом соглашений сторон трудового договора. Локальные акты и соглашения о продолжительности времени начала и окончания перерывов для отдыха и питания в течение рабочего дня (смены) не могут ухудшать по сравнению с законодательством положение работника.

2. Перерывы для отдыха и питания (в отличие от других перерывов в течение рабочего дня) не включаются в рабочее время и оплате не подлежат.

3. ТК РФ (ст. 108) предусматривает лишь перерывы для отдыха и питания, предоставляемые всем работникам. Дополнительные короткие перерывы для отдыха некоторым категориям работников включаются в рабочее время, подлежат оплате и регулируются специальными нормативными актами или соглашениями. Так, включаются в рабочее время и подлежат оплате перерывы в течение рабочего дня, предоставляемые женщинам, имеющим детей до 1,5 лет. Продолжительность таких перерывов должна быть не менее 30 минут через каждые 3 часа работы. При наличии 2 и более детей продолжительность перерыва не может быть менее 1 часа. По согласованию с работодателем работница может суммировать эти перерывы и использовать вместе в начале рабочего дня, присоединяя к обеденному перерыву или в конце рабочего дня (ст. 258 ТК РФ).

Работникам, работающим в холодное время года на открытом воздухе или в закрытых необогреваемых помещениях, грузчикам, занятым на погрузочно-разгрузочных работах, а также другим категориям работников в случаях, предусмотренных законодательством, предоставляются специальные перерывы для обогрева и отдыха, которые включаются в рабочее время (ст. 109 ТК РФ).

4. Если продолжительность рабочего дня (смены) не превышает 6 часов, то работа с учетом мнения трудового коллектива может производиться без предоставления перерыва для отдыха и питания. По сложившейся практике без перерыва для отдыха и питания работают обычно лица, для которых установлен неполный рабочий день.

5. Перерывы в процессе работы могут устанавливаться правилами внутреннего трудового распорядка организации. Например, такими правилами вводятся перерывы для производственной гимнастики, которые включаются в рабочее время и подлежат оплате.

6. Оптимальная продолжительность перерыва для отдыха во время рабочей смены зависит от характера организации производственного процесса и условий труда.

На тех работах, где по условиям производства нельзя устанавливать перерыв, так как работники не могут отлучаться с рабочего места, работодатель обязан организовать прием пищи в течение рабочего времени. Перечень таких работ, порядок и место приема пищи определяются локальными нормативными актами.

7. Ежедневный (междусменный) отдых - это перерыв в работе в период после окончания рабочего дня (смены) и до начала нового рабочего дня (смены). На продолжительность ежедневного (международного) отдыха влияет режим работы и длительность рабочего дня (смены).

8. О выходных днях (еженедельном непрерывном отдыхе) см. ст. 110 и 111 ТК РФ и [комментарий](#) к ним.

9. О нерабочих праздничных днях в России см. ст. 112 ТК РФ и [комментарий](#) к ней.

10. Об отпусках см. ст. 114-128 ТК РФ и [комментарий](#) к ним.

Глава 18. Перерывы в работе. Выходные и нерабочие праздничные дни

Статья 108. Перерывы для отдыха и питания

1. Перерыв для отдыха и питания предоставляется работникам для отдыха и приема пищи продолжительностью не более 2 часов и не менее 30 минут. Этот отрезок времени не включается в рабочее время. Каждый работник использует этот перерыв по своему усмотрению. На это время он может отлучаться с места выполнения трудовой функции.

Перерыв для отдыха должен предоставляться, как правило, через 4 часа после начала работы. Правилами внутреннего трудового распорядка организации определяется время начала перерыва и его окончания. Продолжительность перерыва устанавливается в комментируемой статье и конкретизируется в локальных актах организации работодателем по согласованию с профсоюзным органом или по соглашению между работником и работодателем.

2. В организациях предоставляются, кроме того, краткосрочные 5-10-минутные перерывы для работников, выполняющих трудовую функцию на конвейерах или погрузочно-разгрузочных работах, для обогрева в холодное время года, для тех, кто работает на открытом воздухе. Эти перерывы включаются в рабочее время.

3. Перерывы для отдыха предоставляются через 4 часа после начала работы.

4. Правила внутреннего трудового распорядка устанавливают время начала перерыва и его окончания.

Статья 109. Специальные перерывы для обогрева и отдыха

1. Для работников на отдельных видах работ (например, на конвейерах или погрузочно-разгрузочных работах), для обогрева в холодное время года, для тех, кто работает на открытом воздухе, предоставляются дополнительные краткосрочные перерывы. Эти перерывы включаются в рабочее время и подлежат оплате. Сроки и порядок предоставления таких перерывов устанавливаются в правилах внутреннего трудового распорядка организации работодателем по согласованию с профсоюзным органом.

Работодатель обязан обеспечить помещение для отдыха.

2. При невозможности для работника выполнения работы вследствие низкой температуры или сильного ветра работодатель может перевести его временно на другую работу в теплое помещение (ст. 74 ТК РФ). При этом работник не может быть переведен на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

Если работнику не может быть предоставлена другая работа, то временная приостановка работы рассматривается как время простоя не по вине работника, которое работодатель должен оплатить в размере, указанном в ст. 157 ТК РФ.

3. Помимо обеденного перерыва в течение рабочей смены (дня) работникам могут предоставляться краткосрочные перерывы для 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.

Статья 110. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха

Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха исчисляется с момента окончания работы накануне выходного дня и до начала работы (смены) в первый после выходного рабочий день. Минимальная длительность еженедельного непрерывного отдыха исчисляется с момента окончания работы накануне выходного дня и до начала работы (смены) в следующий после выходного рабочий день.

Комментируемая статья закрепляет минимальную длительность еженедельного непрерывного отдыха, которая должна выполняться во всех организациях при установлении режимов работы и графиков сменности (в том числе и на непрерывных производствах).

Однако при суммированном учете рабочего времени допускается уменьшение в отдельные недели продолжительности еженедельного непрерывного отдыха по сравнению с установленной комментируемой статьей. Но в среднем за учетный период она должна быть не менее 42 часов.

При режиме работы с суммированным учетом рабочего времени допускается уменьшение в отдельные недели продолжительности еженедельного непрерывного отдыха по сравнению с

установленной комментируемой статьей. Но в среднем за учетный период она не может быть сокращена и должна быть не менее 42 часов. Поэтому при составлении графика работы в организации должны также соблюдаться нормы продолжительности еженедельного отдыха в среднем за учетный период (см., например, Положение о рабочем времени и времени отдыха водителей автомобилей, утв. постановлением Минтруда России от 25 июня 1999 г. N 16).

Статья 111. Выходные дни

1. Работодатель обязан предоставить всем работникам обязательный еженедельный отдых, продолжительность которого не может быть менее 42 часов (ст. 110 ТК РФ).

Общим выходным днем как при 5-дневной, так и 6-дневной рабочей неделе является воскресенье. В связи с тем, что оба выходных дня при 5-дневной рабочей неделе предоставляются, как правило, подряд, вторым выходным днем на практике в соответствии с коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка организации устанавливается суббота или понедельник.

При суммированном учете рабочего времени (ст. 104 ТК РФ) выходные дни предоставляются работникам так, чтобы обеспечить норму продолжительности еженедельного непрерывного отдыха (ст. 110 ТК РФ) в среднем за учетный период.

2. При 5-дневной рабочей неделе работникам предоставляются 2 выходных дня каждую календарную неделю, кроме тех недель, когда в один из выходных дней возмещается по графику недоработка до нормы продолжительности рабочего времени. Это имеет место тогда, когда сумма часов за 5 рабочих смен меньше недельной нормы. Недоработка возмещается в один из двух выходных, который по графику объявляется рабочим днем. Обычно недоработка погашается по мере ее накопления в течение учетного периода.

Для всех работников как с нормальным, так и с сокращенным рабочим временем графики должны сохранять годовой баланс рабочего и нерабочего времени.

Конкретная продолжительность еженедельного отдыха обуславливается типом рабочей недели и режимом труда. При 6-дневной рабочей неделе продолжительность еженедельного отдыха соответствует установленному минимуму.

При 5-дневной рабочей неделе еженедельный отдых превышает 42 часа, поскольку работники пользуются 2 выходными днями. Если по условиям производства предоставление второго выходного дня подряд невозможно, то в соответствии с графиками сменности или правилами внутреннего трудового распорядка устанавливается другой день еженедельного отдыха.

3. При совпадении выходного и праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день (ст. 112 ТК РФ). В связи с многочисленными вопросами, связанными с продолжительностью работы в выходной день, перенесенный в связи с праздником на рабочий день, Минтруд России разъяснил:

1) 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 (постановление Минтруда России от 25 февраля 1994 г. N 19 "Об утверждении разъяснения "О продолжительности работы в выходной день, перенесенный в связи с праздником на рабочий день");

2) лицам, работающим в условиях 6-дневной рабочей недели или других режимов, при которых субботные дни, совпадающие с праздничными, являются рабочими, перенос выходных дней не производится (разъяснение Госкомтруда от 29 апреля 1992 г.).

4. Статья 262 ТК РФ предусматривает право одного из родителей (или лиц, их замещающих) детей-инвалидов до 18 лет на предоставление 4 дополнительных оплачиваемых выходных дней в месяц, которые могут быть использованы одним из названных лиц либо разделены ими между собой по своему усмотрению.

В разъяснении Минтруда России и Фонда социального страхования РФ от 4 апреля 2000 г. N 3/02-18/05-2256 "О порядке предоставления и оплаты дополнительных выходных дней в месяц одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми инвалидами" сказано, что 4 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 (опекуну, попечителю) по его заявлению и оформляются приказом (распоряжением) администрации организации на основании справки органов социальной защиты населения об инвалидности ребенка с указанием, что ребенок не содержится в специализированном детском учреждении (принадлежащем любому ведомству) на полном государственном обеспечении. Работавший родитель также представляет справку с места работы другого родителя о том, что на момент обращения дополнительные оплачиваемые выходные дни в этом же календарном месяце им не использованы.

В случаях, когда одним из работающих родителей указанные дополнительные оплачиваемые выходные дни в календарном месяце использованы частично, другому работающему родителю в этом же календарном месяце предоставляются для ухода оставшиеся дополнительные оплачиваемые

выходные дни.

Суммирование дополнительных оплачиваемых выходных дней, предоставляемых для ухода за детьми-инвалидами или инвалидами с детства, за 2 или более месяцев не допускается.

Дополнительные оплачиваемые выходные дни, не использованные в календарном месяце работающими родителями (опекунами, попечителями) в связи с болезнью, предоставляются ему в этом же календарном месяце при условии окончания в указанном календарном месяце временной нетрудоспособности.

5. О предоставлении дополнительных выходных дней лицам, совмещающим работу с обучением, см. ст. 173, 174 ТК РФ и [комментарий](#) к ним.

6. Женщинам, работающим в сельской местности, предоставляется по их желанию один дополнительный выходной день в месяц без сохранения заработной платы (ст. 262 ТК РФ).

7. Работники, находящиеся в командировке, используют еженедельные дни отдыха в месте командировки, а не по возвращении из командировки, потому что на них распространяется режим рабочего времени и времени отдыха организации, которая направила их. Исключение составляют лишь случаи, когда по распоряжению работодателя работник выезжает в командировку в выходной день, тогда ему по возвращении из командировки предоставляется другой день отдыха.

На практике этот порядок применяется и в случаях выезда в командировку по распоряжению работодателя в праздничный нерабочий день.

8. В организациях, где работа не может прерываться в связи с необходимостью обслуживания населения (магазины, предприятия бытового обслуживания, театры, музеи и т.д.), выходные дни устанавливаются местными органами самоуправления. При суммированном учете рабочего времени время еженедельного отдыха также суммируется и обеспечивается в среднем за учетный период.

9. Ежемесячный дополнительный выходной день может быть предоставлен без сохранения заработной платы женщинам, работающим в районах Крайнего Севера и в приравненных к ним местностях, а также женщинам, имеющим детей до 16 лет (ст. 21 Закона РФ от 19 февраля 1993 г. N 4520-I "О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях").

Статья 112. Нерабочие праздничные дни

1. Субъекты РФ, входящие в состав Российской Федерации, население которых исповедует другие религии, могут устанавливать вместо 7 января соответственно другой праздничный день. В этом случае день 7 января для граждан этих субъектов Федерации будет считаться рабочим днем.

2. В нерабочие праздничные дни работники освобождаются от работы. В эти дни допускаются лишь работы в непрерывно действующих организациях, для выполнения неотложных ремонтных и погрузочно-разгрузочных работ, а также работ, связанных с необходимостью обслуживания населения. Причем они привлекаются к выполнению таких работ без согласия профсоюзного органа.

О других случаях привлечения к работе в нерабочие праздничные дни см. ст. 113 ТК РФ и [комментарий](#) к ней.

3. В непрерывно действующих организациях, а также при суммированном учете рабочего времени работа в нерабочие праздничные дни включается в месячную норму рабочего времени.

4. Некоторые субъекты РФ установили дополнительные праздничные дни. Так, в Республике Башкортостан праздничным днем является 11 октября - День Республики, 24 декабря - День Конституции Республики Башкортостан.

5. Работа в нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работника, работавшего в нерабочий праздничный день, ему может предоставляться другой день отдыха.

6. При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день.

7. В соответствии со ст. 268 ТК РФ во всех случаях (в том числе в исключительных) запрещается привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни работников моложе 18 лет, исключение установлено лишь для творческих работников (например, театров и др.).

8. В соответствии со ст. 290 ТК РФ работники, заключившие трудовой договор на срок до 2 месяцев, могут быть в пределах этого срока привлечены с их согласия к работе в выходные и нерабочие праздничные дни. Эта работа компенсируется им не отгулом, а в денежной форме не менее чем в двойном размере.

Статья 113. Запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни. Исключительные случаи привлечения работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни

1. Комментируемая статья устанавливает общее правило, запрещающее привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни. При 5-дневной рабочей неделе это правило распространяется на оба выходных дня.

2. Перечень работ, для выполнения которых работник может привлекаться к работе в дни отдыха, определен в ч. 2 комментируемой статьи. Он является исчерпывающим и не подлежит расширительному толкованию (за исключением производства погрузочно-разгрузочных работ в портах, железнодорожных узлах и т.п.).

3. Работник может быть привлечен к работе в установленный для него день отдыха только по письменному распоряжению работодателя с разрешения выборного профоргана.

Комментируемая статья предоставляет право привлекать к работе в выходной день только отдельных работников. Некоторые категории работников не могут привлекаться к работе в выходные дни. К ним относятся: работники в возрасте до 18 лет, беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до 3 лет; лица, страдающие активной формой туберкулеза. Привлечение инвалидов к работе в выходные дни допускается только с их согласия и при условии, если такая работа не запрещена медицинскими рекомендациями.

4. Для работников, занятых в сельском хозяйстве, а также для сезонных и временных работников установлены дополнительные основания для их привлечения к работе в выходные дни.

5. Перечень исключительных случаев, при наступлении которых допускается привлечение работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без обращения работодателя в представительный орган работников, является исчерпывающим.

Глава 19. Отпуска

Статья 114. Ежегодные оплачиваемые отпуска

1. Согласно ст. 37 Конституции РФ и комментируемой статье работнику, субъекту трудового правоотношения, предоставляется отпуск - это свободное от работы время, исчисляемое в днях (рабочих или календарных), в течение которого за работником сохраняется место работы или должность.

2. Отпуск - это непрерывный ежегодный отдых в течение установленного количества дней, который предоставляется работникам для отдыха и восстановления сил, с сохранением средней заработной платы.

3. Право на ежегодный оплачиваемый отпуск принадлежит всем работникам независимо от срока заключенного трудового договора, организационно-правовой формы организации, где они трудятся, должности, профессии или специальности, которую работник выполняет, обусловленную трудовым договором. Право на отпуск имеют все работники, в том числе и совместители, а также домашние работники и другие лица, работающие по трудовому договору у отдельных граждан.

Право на оплачиваемый отпуск имеют временные и сезонные работники. Учитывая, что срок работы временных работников ограничен 2 или 4 месяцами, а сезонных - 6, основной формой реализации для них права на отпуск, предусмотренный комментируемой статьей, является получение денежной компенсации.

4. Ежегодный отпуск предоставляется 1 раз в каждом году работы. Рабочий год обычно не совпадает с календарным и исчисляется с момента заключения трудового договора с организацией.

5. В период пребывания в отпуске работник не может быть уволен по инициативе работодателя, за исключением случая ликвидации организации либо прекращения деятельности работодателем - физическим лицом (ст. 81 ТК РФ). Работник не лишается права подать работодателю заявление об увольнении по собственному желанию и расторгнуть трудовой договор во время отпуска.

6. За время отпуска работник получает оплату. Причем выплата среднего заработка работнику производится в соответствии со ст. 136 ТК РФ накануне ухода работника в отпуск, но не позднее 3 дней до его начала. Средний дневной заработок для оплаты отпуска исчисляется в соответствии со ст. 139 ТК РФ за последние 3 календарных месяца путем деления суммы начисленной заработной платы на 3 и на 29,6 (среднемесячное число календарных дней).

Средний дневной заработок для оплаты отпуска работнику, который заключил трудовой договор на срок до 2 месяцев, определяется путем деления начисленной суммы заработной платы на количество рабочих дней по календарю 6-дневной рабочей недели.

7. За работником, находящимся в отпуске, сохраняются трудовой стаж и все льготы и преимущества. Во время отпуска не допускается перевод его на другую работу, изменение существенных условий труда.

Время ежегодного оплачиваемого отпуска включается в общий и непрерывный трудовой стаж работника, а также в стаж, дающий право работнику на ежегодный основной оплачиваемый отпуск.

8. Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 3 марта 2005 г. N 190 признан не действующим на территории Российской Федерации абз. 3 п. 2 Правил об очередных и дополнительных отпусках, утвержденных НКТ СССР 30 апреля 1930 г. N 169.

Статья 115. Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска

1. Ежегодный отпуск - это общее понятие, которое включает все виды оплачиваемых отпусков для отдыха, предоставляемых в соответствии с законодательством о труде, иными нормативными правовыми актами о труде и соглашениями о труде.

Ежегодный оплачиваемый отпуск - это сумма основного и дополнительного отпусков, на которые имеет право работник организации независимо от места работы, организационно-правовой формы предприятия и вида собственности.

2. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней.

Продолжительность минимального ежегодного отпуска может быть увеличена. На практике существуют 2 способа увеличения продолжительности ежегодного отпуска. Первый - с помощью установления продолжительности отпуска в коллективных договорах, отраслевых соглашениях о труде или иных локальных нормативных актах либо путем индивидуального соглашения между работником и работодателем отпуска большей продолжительности по сравнению с определенным в законе минимумом. Организации могут за счет собственных средств увеличивать длительность оплачиваемого отпуска для всех своих работников или для отдельных категорий работников. Второй способ увеличения продолжительности отпусков - с помощью законодательных актов, которые устанавливают для некоторых работников удлиненные отпуска или дополнительные отпуска.

3. Нерабочие праздничные дни не включаются в число календарных дней отпуска (ст. 112 ТК РФ), если они приходятся на период отпуска. Выходные дни, например воскресенье, в число календарных дней отпуска включаются (ст. 120 ТК РФ).

4. Работнику, работающему неполное рабочее время, должен быть предоставлен ежегодный основной отпуск той же продолжительности, как и работнику, выполняющему аналогичную работу с рабочим временем нормальной продолжительности.

5. Отпуска делятся на основные (очередные) и дополнительные (удлиненные) ежегодные отпуска (ст. 116 ТК РФ).

6. Дополнительные удлиненные ежегодные основные отпуска имеют ряд категорий работников в соответствии с действующим федеральным законодательством, например:

несовершеннолетние до 18 лет - продолжительностью 31 календарный день (ст. 267 ТК РФ);

муниципальные служащие - не менее 30 календарных дней, а для некоторых категорий муниципальных служащих продолжительность отпуска может быть увеличена (ст. 17 Федерального закона "Об основах муниципальной службы в Российской Федерации");

профессорско-преподавательский персонал вузов, средних специальных учебных заведений - 56 календарных дней (ст. 334 ТК РФ).

В соответствии со ст. 46 Федерального закона "О государственной гражданской службе Российской Федерации" ежегодный оплачиваемый отпуск гражданского служащего состоит из основного оплачиваемого отпуска и дополнительных оплачиваемых отпусков.

Гражданским служащим, замещающим высшие и главные должности гражданской службы, предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 35 календарных дней. Гражданским служащим, замещающим должности гражданской службы иных групп, предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 30 календарных дней.

Удлиненные ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются также:

инвалидам - не менее 30 календарных дней (ст. 23 Федерального закона "О социальной защите инвалидов в Российской Федерации");

гражданам, занятым на работах с химическим оружием, - 49 или 56 календарных дней;

работникам предприятий, учреждений, организаций государственной и муниципальной системы здравоохранения, осуществляющим диагностику и лечение ВИЧ-инфицированных - 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).

Ежегодные дополнительные отпуска устанавливаются и для других работников.

Статья 116. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска

1. В соответствии с законодательством о труде некоторым категориям работников предоставляются удлиненные отпуска. По сложившейся практике удлиненными называются те отпуска, продолжительность которых свыше 24 рабочих дней. Право на получение удлиненного отпуска зависит от возраста субъекта трудового правоотношения, характера, специфики трудовой деятельности, условий, в которых выполняются работником трудовые обязанности, от состояния здоровья и других обстоятельств.

Такие отпуска могут быть установлены при заключении трудового договора и предусмотрены законодательством о труде.

2. Отпуска предоставляются работнику в предусмотренных законодательством случаях (см., например, ст. 117 и другие статьи ТК РФ), а также иными законодательными актами сверх основного

отпуска и присоединяются к нему. Назначение дополнительных отпусков разное. Одни из них предназначены компенсировать воздействие неблагоприятных факторов на здоровье работника в процессе выполнения трудовых обязанностей, другие - стимулировать и поощрять длительную работу в определенных отраслях хозяйства или, например, в районах Крайнего Севера.

3. В соответствии со ст. 116 ТК РФ организации с учетом своих производственных и финансовых возможностей могут самостоятельно устанавливать дополнительные отпуска для работников, если иное не предусмотрено федеральными законами; порядок и условия предоставления этих отпусков определяются коллективными договорами или локальными нормативными актами согласно Определению Кассационной коллегии Верховного Суда РФ от 1 февраля 2005 г. N КАС04-667.

4. Порядок предоставления и оплаты дополнительных выходных дней в месяц одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами установлен в постановлении Минтруда РФ и Фонда социального страхования РФ от 15 апреля 2002 г. N 26/40. В случае, если один из родителей ребенка состоит в трудовых отношениях с работодателем, а другой в таких отношениях не состоит или самостоятельно обеспечивает себя работой (например, индивидуальный предприниматель, частный нотариус, частный охранник, адвокат, глава или член крестьянских фермерских хозяйств, родовых, семейных общин коренных малочисленных народов Севера, занимающихся традиционными отраслями хозяйствования, и т.д.), 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц для ухода за детьми-инвалидами и инвалидами с детства до достижения ими 18 лет предоставляются родителю, состоящему в трудовых отношениях с работодателем, при предъявлении им документа (копии), подтверждающего, что другой родитель в трудовых отношениях с работодателем не состоит либо является лицом, самостоятельно обеспечивающим себя работой.

При каждом обращении с заявлением о предоставлении дополнительных оплачиваемых выходных дней представляется справка из органов социальной защиты населения по месту жительства ребенка-инвалида ежегодно.

См. также п. 58 постановления Пленума Верховного Суда РФ "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" в [Приложении](#).

Статья 117. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда

1. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за работу во вредных и (или) опасных условиях труда предназначен для того, чтобы частично компенсировать негативное влияние, которое оказывает на организм работника выполняемая им трудовая функция.

2. Дополнительные отпуска предоставляются работнику сверх основного отпуска.

Полный дополнительный отпуск, 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, предоставляется работникам во всех организациях независимо от форм собственности и организационно-правовых форм.

3. Право на дополнительный отпуск имеют только те работники, профессии или должности которых предусмотрены по производствам и цехам в соответствующих разделах, но выполняющие трудовую функцию по профессии, указанной в Списке.

Порядок применения указанного Списка определяется Инструкцией, утв. постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 21 ноября 1975 г. N 273/П-20.

Продолжительность дополнительного отпуска по различным профессиям с вредными условиями труда установлена в Списке дифференцированно - от 6 до 36 рабочих дней.

Статья 118. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за особый характер работы

1. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются отдельным категориям работников, труд которых связан с особенностями выполнения трудовой функции, а также с местом ее выполнения. Например, врачам общей практики (семейным врачам) и медицинским сестрам, работающим вместе с ними, в настоящее время установлен ежегодный дополнительный оплачиваемый 3-дневный отпуск за непрерывную работу в этих должностях свыше 3 лет в соответствии с постановлением Правительства РФ от 30 декабря 1998 г. N 1588.

2. 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 продолжительностью 12 рабочих дней (ст. 15 Федерального закона от 18 июня 2001 г. N 77-ФЗ "О предупреждении распространения туберкулеза в Российской Федерации").

3. Перечень категорий работников, которым должен устанавливаться дополнительный

оплачиваемый отпуск за особый характер работы, Порядок и условия его предоставления должны определяться постановлением Правительства РФ.

Статья 119. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем

1. Дополнительный отпуск работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется в качестве компенсации за нагрузку и работу во внеурочное время (ст. 101 и 119 ТК РФ).

2. Ненормированный рабочий день - это работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени (во внеурочное время) по распоряжению работодателя или по инициативе самого работника. Ненормированный рабочий день может устанавливаться некоторым работникам в силу особого характера и специфики выполняемой ими трудовой функции. Продолжительность их работы ограничивается как кругом трудовых обязанностей, так и общеустановленной нормой рабочего времени. Поэтому для таких работников должна быть, как правило, установлена такая же продолжительность рабочего дня, как и для всех остальных работников. На них распространяются правила, определяющие время начала и окончания рабочего дня. Круг их обязанностей уточняется при заключении трудового договора и конкретизируется в должностных инструкциях.

3. Работа сверх установленной продолжительности рабочего дня, выполняемая работником с ненормированным рабочим днем, компенсируется предоставлением ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска.

В том случае, когда отпуск за ненормированный рабочий день не предоставляется, переработка сверх нормальной продолжительности рабочего времени работнику с ненормированным рабочим днем с его письменного согласия оплачивается как за сверхурочную работу (ст. 119 ТК РФ).

4. Перечень работников с ненормированным рабочим днем определяется в коллективном договоре или ином локальном нормативном акте, утвержденном работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

5. Ненормированный рабочий день может вводиться для лиц административного управленческого, технического и хозяйственного персонала.

Обычно к работникам с ненормированным рабочим днем относят и тех работников, труд которых не подлежит учету во времени или рабочее время которых по характеру работы дробится на части неопределенной длительности.

6. 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. Министерству труда и социального развития РФ этим постановлением поручено давать разъяснения по применению Правил, утвержденных настоящим постановлением.

Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем (далее - дополнительный отпуск) предоставляется за работу в условиях ненормированного рабочего дня отдельным работникам организаций, финансируемых за счет средств федерального бюджета, если эти работники при необходимости эпизодически привлекаются по распоряжению работодателя к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени.

Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем, имеющих право на дополнительный отпуск, устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка или иными нормативными актами организации.

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.

Продолжительность дополнительного отпуска, предоставляемого работникам с ненормированным рабочим днем, не может быть менее 3 календарных дней. Продолжительность дополнительного отпуска по соответствующим должностям устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка организации и зависит от объема работы, степени напряженности труда, возможности работника выполнять свои трудовые функции за пределами нормальной продолжительности рабочего времени и других условий.

Работодатель ведет учет времени, фактически отработанного каждым работником в условиях ненормированного рабочего дня. Право на дополнительный отпуск возникает у работника независимо от продолжительности работы в условиях ненормированного рабочего дня.

В случае, если такой отпуск не предоставляется, переработка за пределами нормальной продолжительности рабочего времени компенсируется с письменного согласия работника как сверхурочная работа.

Дополнительный отпуск, предоставляемый работникам с ненормированным рабочим днем,

суммируется с ежегодным основным оплачиваемым отпуском (в том числе удлиненным), а также другими ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками. В случае переноса либо неиспользования дополнительного отпуска, а также увольнения право на указанный отпуск реализуется в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации для ежегодных оплачиваемых отпусков. Оплата дополнительных отпусков, предоставляемых работникам с ненормированным рабочим днем, производится в пределах фонда оплаты труда.

Статья 120. Исчисление продолжительности ежегодных оплачиваемых отпусков

1. Комментируемая статья определяет порядок исчисления продолжительности оплачиваемого отпуска. Она устанавливает продолжительность отпуска в календарных днях. Нерабочие праздничные дни (ст. 112 ТК РФ), приходящиеся на период отпуска, в число календарных дней ежегодного оплачиваемого отпуска не включаются, поэтому общая продолжительность отпуска увеличивается.

2. Если окончание отпуска работника наступает перед его выходным днем по графику, работник должен выходить на работу в первый рабочий день по графику. При этом дополнительные дни отдыха (выходные дни) оплате не подлежат, и работник эти дни не должен отрабатывать в дальнейшем (п. 4 разъяснения Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 8 апреля 1967 г. N 4-П-10 "О некоторых вопросах, связанных с переводом рабочих и служащих предприятий, учреждений и организаций на пятидневную рабочую неделю с двумя выходными днями").

3. С 1 февраля 2002 г. ежегодно оплачиваемые отпуска предоставляются работникам в календарных днях. В число календарных дней отпуска не включаются нерабочие праздничные дни.

4. Минтруда России письмом от 1 февраля 2002 г. N 625-ВВ разъяснило, что согласно ст. 120 ТК РФ с 1 февраля 2002 г. все предоставляемые работникам ежегодные оплачиваемые отпуска должны исчисляться в календарных днях. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

Если отпуск, предоставляемый работнику, исчисляется (полностью или частично) в рабочих днях (например, отпуск, предоставляемый за прошлое время, дополнительный отпуск за вредные условия труда и др.), то продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска следует исчислять следующим образом: от даты начала отпуска (например, 1 марта 2002 г.) отсчитывается определенное количество дней основного отпуска в календарных днях (28 календарных дней), а затем - определенное количество дней дополнительного отпуска в рабочих днях в расчете на 6-дневную рабочую неделю (например, 12 рабочих дней отпуска за вредные условия труда) и определяется дата последнего дня отпуска (в нашем примере - это 12 апреля 2002 г.). После этого общий период отпуска (с 1 марта 2002 г. по 12 апреля 2002 г.) переводится в календарные дни (в нашем примере - 42 календарных дня; нерабочий праздничный день 8 марта, приходящийся на период отпуска, в число календарных дней отпуска не включается и не учитывается).

Полученное количество календарных дней и будет являться общей продолжительностью ежегодного оплачиваемого отпуска, расчет которого следует производить по правилам, установленным ст. 139 ТК РФ.

5. Норма, исключая нерабочие праздничные дни из подсчета календарных дней отпуска, предусмотрена комментируемой статьей только для ежегодного оплачиваемого отпуска. Для учебных отпусков подобного правила Кодекс не устанавливает.

Таким образом, правовых оснований для увеличения учебного отпуска на количество нерабочих праздничных дней, попадающих на период учебного отпуска, не имеется.

Статья 121. Исчисление стажа работы, дающего право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск

1. Стаж работы для получения ежегодного оплачиваемого отпуска составляет фактически проработанное время, 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, при переводе по производственной необходимости в другую организацию или в связи с простоем). Стаж работы начинается со дня начала работы у конкретного работодателя.

2. При исчислении стажа работы для отпуска учитываются также: время, когда работник фактически не работал, но за ним сохранялись место работы (должность) и заработная плата (полностью или частично), время нахождения на военных сборах, на медицинском освидетельствовании, обследовании или лечении, связанных с воинским учетом; участие в работе избирательных комиссий; явки по вызову в органы дознания, предварительного следствия, к прокурору и в суд в качестве свидетеля, потерпевшего, эксперта, специалиста, переводчика, понятого; участие в судебных заседаниях в качестве присяжного заседателя; явки по вызову в комиссию по назначению пенсий, в качестве свидетеля для дачи показаний о трудовом стаже; время ежегодных отпусков и учебных

отпусков; повышение квалификации и переквалификации работников с отрывом от производства и с сохранением места работы (должности) и заработка; время нахождения работника в медицинском учреждении на обследовании, если он по роду деятельности обязан его проходить; дни освобождения от работы доноров для сдачи крови и предоставляемые затем дни отдыха и т.п.

3. В стаж для отпуска включается и время оплаченного вынужденного прогула при незаконном увольнении или переводе на другую работу и последующем восстановлении на работе.

4. При исчислении стажа работы учету подлежит также время, когда работник фактически не работал, но сохранял за собой место работы (должность) и получал пособие по государственному социальному страхованию, за исключением частично оплачиваемого отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 1,5 лет. По действующему законодательству пособие по государственному социальному страхованию выдается при заболевании (травме), связанном с потерей трудоспособности; санаторно-курортном лечении; болезни членов семьи в случае необходимости ухода за ними; карантине; протезировании с помещением в стационар протезно-ортопедического предприятия; отпуске по беременности и родам.

5. В стаже работы для предоставления ежегодного оплачиваемого отпуска не включаются периоды времени, когда работник отсутствовал на работе и за ним не сохранялась заработная плата полностью или частично или ему не выплачивалось пособие по государственному социальному страхованию, а также время отсутствия на работе без уважительных причин (например, нахождение под стражей за совершение мелкого хулиганства, участие в незаконной забастовке и т.п.).

6. Основной расчетной единицей для исчисления стажа работы, дающего право на ежегодный отпуск, является месяц.

Число дней работы, составляющее меньше месяца, принимается во внимание. Так, при исчислении стажа работы, дающего право на дополнительный отпуск за работу с вредными условиями труда, и при выплате компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении число дней работы, составляющее менее половины месяца, исключается из подсчета, а половину и более - округляется до месяца.

7. При исчислении стажа работы, дающего право на отпуск, продолжительность рабочего дня и рабочей недели значения не имеют. Работники, занятые неполное рабочее время, получают ежегодный основной отпуск той же продолжительности, как и работники, выполняющие аналогичную работу с нормальной продолжительностью рабочего времени. У них будет различным лишь размер оплаты времени отпуска.

8. Другие периоды времени, которые учитываются при исчислении стажа работы и дают право на основной оплачиваемый отпуск, могут определяться коллективным договором и иными локальными актами.

9. В стаж работы, дающий право на ежегодный оплачиваемый дополнительный отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, включается только фактически отработанное в соответствующих условиях время.

10. Частью 3 комментируемой статьи определено, 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.

Слово "только" изменило подход к включению в стаж работы, дающий право на указанные дополнительные отпуска, определенных периодов наряду с фактически отработанным во вредных условиях временем (период временной нетрудоспособности, выполнение государственных и общественных обязанностей и др.).

Право на использование отпуска за первый год работы в силу ст. 122 ТК РФ возникает у работника по истечении 6 месяцев непрерывной работы в данной организации.

При этом условии предоставление основного ежегодного отпуска за первый год работы, если его использование будет реализовано по истечении 6 месяцев непрерывной работы конкретного работника, является, по существу, авансированием, однако его продолжительность должна быть полной, т.е. 28 календарных дней.

Дополнительный отпуск за работу во вредных условиях труда, с нашей точки зрения, должен быть пропорционален фактически отработанному времени в этих условиях. При этом пропорциональность должна исчисляться исходя из расчетного количества дней дополнительного отпуска, которое работник мог бы получить при полной фактической занятости во вредных условиях труда в течение рабочего года.

Статья 122. Порядок предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков

1. Оплачиваемый отпуск предоставляется ежегодно, согласно установленному графику отпусков, который составляется на каждый календарный год и утверждается не позднее чем за 2 недели до наступления календарного года.

2. При составлении графика отпусков работодатель учитывает мнение работника, если это не нарушает производственного цикла организации.

3. При исчислении стажа работы, за который работнику предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск, основной расчетной единицей является месяц.

4. Оплачиваемый отпуск предоставляется 1 раз в рабочем году в соответствии с графиком. Рабочий год составляет 12 полных календарных месяцев со дня поступления работника в организацию на основании трудового договора.

5. Число дней работы, составляющее меньше месяца, учитывается только при предоставлении дополнительного оплачиваемого отпуска пропорционально отработанному времени и выплате компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении. В этих случаях число дней, составляющее менее половины месяца, из подсчета исключается, а половину и более - округляется до месяца.

6. Отпуска за первый год работы предоставляются работникам, как правило, по истечении 6 месяцев работы в организации, кроме случаев, указанных в комментируемой статье и в других нормативных актах, когда отпуск предоставляется до истечения 6 месяцев работы.

7. График отпусков - это локальный нормативный акт, который составляется работодателем с учетом мнения представительного органа работников не позднее чем за 2 недели до наступления календарного года.

В последующие годы после предоставления первого отпуска отпуска предоставляются в любое время года, кроме случаев, указанных в комментируемой статье, с учетом графика отпусков и желания работника, если это не нарушает ритмичной, нормальной работы организации.

8. Главное условие, которое необходимо соблюдать, - отпуск не должен, как правило, начинаться раньше, чем рабочий год, за который он предоставляется. Кроме того, при составлении графика отпусков необходимо соблюдать положения комментируемой статьи, так как для некоторых категорий работников в качестве льготы закрепляется право использовать отпуск до истечения 6 месяцев непрерывной работы.

Льготы для отдельных категорий работников, касающиеся времени использования отпуска, указаны, например, в ст. 12 и в других статьях ТК РФ, договорах и иных локальных нормативных актах о труде.

Статья 123. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков

1. Предоставление оплачиваемых отпусков определяется ежегодно графиком на каждый рабочий год. Этот график составляется работодателем и утверждается с учетом мнения выборного профсоюзного органа организации не позднее чем за 2 недели до наступления каждого календарного года. Этот локальный нормативный акт обязателен как для работника, так и для работодателя. График отпусков доводится до сведения всех работников организации, а о конкретной дате реализации отпуска работникам - за 2 недели до его начала. Поэтому за 2 недели до начала отпуска работодатель в письменном виде должен известить работника о времени начала отпуска (ст. 122 ТК РФ) и времени его окончания.

При нарушении этого порядка отпуск по заявлению работника переносится на другой срок (ст. 122 ТК РФ).

2. Использовать ежегодный оплачиваемый отпуск в любое удобное для работников время могут лишь работники, специальное право которых закреплено в комментируемой статье и других нормативных актах:

работники моложе 18 лет (ст. 267 ТК РФ);

некоторые категории граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие чернобыльской катастрофы (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));

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");

лица, награжденные знаком "Почетный донор России" (ст. 11 Закона РФ от 9 июня 1993 г. N 5142-1 "О донорстве крови и ее компонентов").

Совместителям отпуск должен предоставляться одновременно с отпуском по основной работе (ст. 286 ТК РФ).

Супругам военнослужащих по их желанию отпуск предоставляется одновременно с отпуском военнослужащих. При этом продолжительность отпуска супругов военнослужащих по их желанию может быть приравнена к продолжительности отпуска военнослужащих. Часть отпуска, превышающая продолжительность отпуска по основному месту их работы, предоставляется без сохранения заработной платы (п. 11 ст. 11 Федерального закона "О статусе военнослужащих").

3. Если работник не может по уважительным причинам использовать отпуск в срок, указанный в графике, он имеет право обратиться к работодателю с письменным заявлением, в котором указывает причины переноса отпуска на другой срок. По договоренности с работодателем срок использования отпуска работником может быть перенесен на другое время.

4. При перенесении срока использования отпуска на другое время по причинам, указанным в

ст. 124 ТК РФ, либо по другим причинам, когда по соглашению сторон трудового договора время использования отпуска изменено, в график отпуска вносятся изменения.

5. В тех случаях, когда работник имеет право на выбор времени использования отпуска, при составлении графика целесообразно предложить ему написать заявление о том, в какое время он хотел бы получить отпуск.

6. При изменении графика использования очередного отпуска следует иметь в виду, что, как правило, отпуск можно переносить только в рамках того рабочего года, за который он предоставляется, и нельзя менять время использования отпуска тем работникам, которым законодательством в качестве льготы установлено право на получение отпуска, например в летнее время.

7. Форма Т-7 "График отпусков" утверждена постановлением Госкомстата РФ от 5 января 2004 г. N 1.

Статья 124. Продление или перенесение ежегодного оплачиваемого отпуска

1. Случаи, при которых ежегодный оплачиваемый отпуск может быть продлен или перенесен на другой срок, определяются комментируемой статьей и другими нормативными актами. Причем в статье указано, что запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до 18 лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

2. Запрещается непредоставление отпуска в течение 2 лет подряд.

3. Ежегодный отпуск предоставляется работнику для отдыха, и, если наступают обстоятельства, препятствующие использованию отпуска в соответствии с его целевым назначением, он переносится на другой срок. Все эти обстоятельства указаны в законодательстве. К их числу относятся, например:

временная нетрудоспособность работника (имеется в виду нетрудоспособность только самого работника);

если работник заболел до начала отпуска, то по согласованию с работодателем его отпуск переносится на другой срок;

выполнение работником государственных или общественных обязанностей, если законодательством для их исполнения предусмотрено освобождение от работы (например, обязанности присяжного заседателя, участие в работе избирательной комиссии, военные сборы и др.);

если ежегодный оплачиваемый отпуск, предназначенный для отдыха работника, совпадает по времени с дополнительным учебным отпуском, имеющим иное целевое назначение (ст. 173-177 ТК РФ).

Отпуск по заявлению работника переносится на другой срок при несвоевременной (т.е. позже чем за 1 день до начала отпуска) выплате отпускных (ст. 136 ТК РФ).

По заявлению работника отпуск подлежит переносу на другой срок, если работодатель вовремя не известил работника о времени его начала.

Переносится отпуск и в других случаях, указанных в законодательстве о труде и в комментируемой статье.

4. Случаи, при которых ежегодный оплачиваемый отпуск может быть перенесен на другой срок, могут быть определены коллективным договором или иным локальным нормативным актом. Так, например, отпуск всем или отдельным работникам может быть предоставлен с согласия этих работников в другое время в случаях неожиданной приостановки работ в организации или отдельной ее части по причине аварии, стихийного бедствия и в других случаях.

Статья 125. Разделение ежегодного оплачиваемого отпуска на части. Отзыв из отпуска

1. Ежегодный отпуск может быть разделен на части по соглашению работника с работодателем. Инициатива разделения отпуска обычно исходит от работника, но согласие работодателя необходимо. Вопрос об использовании отпуска по частям может быть решен как при составлении графика отпусков на календарный год, так и при предоставлении ежегодного отпуска работнику.

2. Комментируемая статья определяет, что при разделении отпуска на части одна его часть (неделимая) должна быть не менее 14 календарных дней, а оставшийся отпуск по усмотрению работника и работодателя может предоставляться частями и меньшей продолжительности.

3. Закон не устанавливает, на сколько частей допускается деление отпуска. Конвенция N 51 МОТ "О ежегодных оплачиваемых отпусках" (1936 г.), ратифицированная нашим государством, при разделении отпуска на части не рекомендует чрезмерно дробить отпуска, ибо за короткий срок отпуска работник не сможет полноценно отдохнуть.

4. Комментируемая статья закрепляет правило, что отзыв из отпуска допускается только с согласия работника.

5. Для отдельных категорий работников определены особенности разделения отпуска на части (например, по просьбе прокуроров и следователей, по желанию работников угольной, сланцевой, горнорудной промышленности и отдельных базовых отраслей народного хозяйства и др.).

6. Комментируемая статья закрепляет право работодателя отозвать работника из отпуска только с его согласия. Поэтому отказ работника (независимо от причины) от выполнения распоряжения

работодателя о выходе на работу до окончания срока отпуска не может рассматриваться как нарушение трудовой дисциплины. Отзыв из отпуска с согласия работника оформляется приказом работодателя, в котором по соглашению сторон указывается, когда работнику будет предоставлена возможность использовать эту неиспользованную часть отпуска.

7. При отзыве из отпуска должен быть произведен перерасчет заработной платы.

Если работник не возвращает полученную сумму за неиспользованную часть отпуска, то указанная сумма рассматривается в качестве выданного работнику аванса, которую засчитывают при новом предоставлении неиспользованных дней отпуска.

Статья 126. Замена ежегодного оплачиваемого отпуска денежной компенсацией

1. Замена отпуска денежной компенсацией возможна лишь в двух случаях: когда часть отпуска работника превышает 28 календарных дней и при увольнении работника с работы до использования отпуска в натуре (ст. 127 ТК РФ).

2. Размер денежной компенсации за отпуск определяется по правилам, указанным в ст. 139 ТК РФ. Для получения денежной компенсации работник должен обратиться к работодателю с письменным заявлением о замене отпуска денежной компенсацией.

3. При расчете денежной компенсации за неиспользованный отпуск применяются те же правила, что и при начислении заработной платы за отпуск.

4. Положения комментируемой статьи применяются и в отношении отпусков, не использованных работниками за предыдущие годы.

Кодекс не дает определения неиспользованного отпуска. По нашему мнению, неиспользованный отпуск - это предусмотренный графиком отпусков в данной организации ежегодный оплачиваемый отпуск, которым работник в силу каких-либо обстоятельств не смог воспользоваться.

Представляется, что замене денежной компенсацией подлежит та часть каждого из неиспользованных отпусков, которая превышает 28 календарных дней.

При этом следует иметь в виду, что замена отпуска денежной компенсацией является правом, а не обязанностью работодателя.

5. О применении положений настоящей статьи сказано в письме Минтруда РФ от 25 апреля 2002 г. N 966-10.

Статья 127. Реализация права на отпуск при увольнении работника

1. Денежная компенсация за отпуск при увольнении работника должна быть выплачена за все неиспользованные им ко дню увольнения дни отпуска независимо от того, какова их общая продолжительность и по каким основаниям прекращается трудовой договор (ст. 127 ТК РФ).

2. При расчете денежной компенсации за неиспользованный отпуск применяются те же правила, что и при исчислении заработной платы за отпуск (ст. 139 ТК РФ).

3. Все суммы, причитающиеся работнику от работодателя, в том числе и компенсация за неиспользованный отпуск, работодатель обязан выплатить работнику в день его увольнения. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете (ст. 140 ТК РФ).

4. При увольнении работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил отпуск, работодатель может произвести удержание из его заработной платы за неотработанные дни отпуска для погашения его задолженности. В ст. 137 ТК РФ указаны основания увольнения, при которых удержание из заработной платы увольняемого работника не производится.

Статья 128. Отпуск без сохранения заработной платы

1. В комментируемой статье указаны случаи, когда работодатель может предоставить работнику по его просьбе отпуск без сохранения заработной платы, но может этого не делать, и случаи, когда он обязан предоставить такой отпуск.

2. Отпуска без сохранения заработной платы называются дополнительными, поскольку они предоставляются помимо ежегодного оплачиваемого отпуска. Такие отпуска предоставляются по различным основаниям и имеют разное целевое назначение (ст. 128 ТК РФ).

3. Отпуска без сохранения заработной платы подразделяются, согласно комментируемой статье, на 2 группы: те, которые работодатель обязан предоставить по заявлению работника, и отпуска, которые работодатель может, но не обязан предоставить, т.е. такие отпуска даются по усмотрению работодателя. Он же с учетом интересов производства определяет возможность предоставления отпуска по основаниям, перечисленным в комментируемой статье, в указанное работником время, а также продолжительность предоставляемого отпуска.

4. За время отпуска без сохранения заработной платы за работником сохраняется место работы

(должность). Время отпуска без сохранения заработной платы во всех случаях засчитывается в общий и непрерывный трудовой стаж работника.

В стаж, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, включается время отпуска без сохранения заработной платы продолжительностью до 7 календарных дней (ст. 121 ТК РФ).

Время отпуска по уходу за ребенком до достижения им установленного законом возраста засчитывается в стаж работы по специальности, за исключением случаев назначения пенсии на льготных условиях (ст. 256 ТК РФ). В стаж, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, это время не включается (ст. 121 ТК РФ).

5. Комментируемая статья не предусматривает возможности направления работника в отпуск без сохранения заработной платы по инициативе работодателя.

6. Если работники не по своей вине не могут выполнять трудовые обязанности (т.е. простой по вине работодателя), то работодатель обязан оплатить им все время простоя не ниже предусмотренной ст. 157 ТК РФ суммы.

Раздел VI. Оплата и нормирование труда

В международно-правовых актах термин "заработная плата" означает всякое вознаграждение или всякий заработок, исчисляемые в деньгах и устанавливаемые национальным законодательством или соглашением, которые в силу письменного или устного договора о найме работодатель выплачивает работнику за труд, который либо выполнен, либо должен быть выполнен, или за услуги, которые либо оказаны, либо должны быть оказаны.

Заработная плата выплачивается исключительно в валюте, имеющей денежное обращение в стране, а уплата в форме долговых обязательств, расписок, купонов или в какой-либо иной форме, якобы соответствующей законной валюте, а также в виде спиртных напитков с высоким содержанием алкоголя или вредных для организма наркотиков не разрешается ни при каких обстоятельствах. Компетентный орган может разрешить выплату заработной платы банковскими чеками или почтовыми переводами, если такая форма выплаты является обычной или необходимой или если коллективный договор или решение арбитражного органа это предусматривает, или если заинтересованный работник согласен на это.

Нормы Конвенции об охране заработной платы 1949 г. (N 95) определяют обязательность выплаты заработной платы непосредственно заинтересованному работнику, за исключением тех случаев, когда иной способ ее выплаты предусматривается законодательством страны, коллективными договорами или арбитражными решениями или когда имеется личное согласие на то самого работника (ст. 5). Выплата заработной платы должна производиться регулярно только в рабочие дни и в самом месте работы или поблизости от него (ст. 12 и 13). Запрещается производить выплату заработной платы в местах общественного питания, магазинах розничной торговли и в местах увеселения, за исключением тех случаев, когда заработная плата выплачивается работающим в таких учреждениях.

Сопровождающая упомянутую Конвенцию Рекомендация об охране заработной платы 1949 г. (N 85) определяет, что работникам с почасовым, поденным и понедельным исчислением заработной платы ее выплата должна происходить не реже 2 раз в месяц и не реже 1 раза в месяц служащим с помесечным или годовым исчислением.

В Конвенции N 95 (ст. 8) определено, что вычеты из заработной платы разрешаются только при соблюдении условий и в размерах, определяемых законодательством страны или устанавливаемых коллективными договорами или арбитражными решениями. Прямо запрещены отчисления из заработной платы в пользу работодателя, его представителя или посредника, представляющие прямое или косвенное вознаграждение с целью получения или сохранения работы (ст. 9). Согласно § 1 упоминавшейся Рекомендации N 85 необходимые меры должны приниматься с целью ограничения удержаний из заработной платы до такого предела, который считается необходимым для обеспечения содержания работника и его семьи.

Процесс установления минимальной заработной платы стал предметом регулирования в ряде международно-правовых актов. Ведущая среди них - Конвенция об установлении минимальной заработной платы 1970 г. (N 131). Вводимая по ней система установления минимальной заработной платы (далее - МЗП) охватывает все группы работающих по найму. При установлении МЗП международные нормы рекомендуют учитывать такие факторы, как стоимость жизни, разумная и справедливая стоимость производимой работы и услуг, потребности работников и их семей, общий уровень заработной платы в стране и экономические факторы, включая требования экономического развития, уровень производительности труда и создание условий для высокого уровня занятости.

Компетентный орган осуществляет процедуру установления МЗП по согласованию с представителями заинтересованных организаций, работодателей и работников. Конвенция прямо указывает на то, что МЗП имеет силу закона и не подлежит понижению при установлении размера оплаты труда работодателем конкретным работникам. Национальное законодательство должно содержать санкции уголовного и иного порядка в отношении ответственных лиц, допустивших

нарушение данного предписания.

Сопровождающая Конвенцию N 131 Рекомендация N 135 указывает на возможность установления единой общеприменимой МЗП в рамках страны или ряда МЗП для определенных групп работников. При этом должно быть сведено к минимуму число категорий работников по найму, не охваченных системой установления МЗП. Само установление МЗП может проходить посредством законодательства, решения компетентного исполнительного органа, решения совета или комиссии по вопросам заработной платы, трудового суда или трибунала и, наконец, коллективного договора. В зависимости от изменения уровня стоимости жизни и других экономических условий МЗП должна периодически пересматриваться.

Глава 20. Общие положения

Статья 129. Основные понятия и определения

1. Оплата труда - это вид распределительных отношений в нашем обществе, в котором в управлении оплатой труда лежат рыночные инструменты: стоимость и цена рабочей силы, издержки на воспроизводство рабочей силы, деньги, проценты за кредит и др.

Доля заработной платы в валовом национальном продукте США занимает 65%, а в России - 48%*(21).

На величину национального дохода влияют 3 основных фактора: 1) увеличение его производства с помощью роста производительности труда и численности работающих; 2) перераспределение из других стран через торговлю и вывоз капитала, вывоз прибыли на капитал; 3) сокращение материальных и трудовых затрат на производство единицы продукции.

Национальный доход, заработанный страной разделяется на необходимый продукт и прибавочный продукт. Необходимый продукт - часть национального дохода, величина стоимости рабочей силы, использованной при производстве продукции. Это - цена рабочей силы, включая заработную плату и другие доходы работника. Прибавочный продукт - вновь созданная стоимость сверх необходимого продукта.

Существуют разные принципы распределения вновь созданного продукта: 1) по стоимости рабочей силы, способности к труду; 2) по труду; 3) по собственности на землю и капитал.

Доходы являются предметом изучения разных наук. Так, экономика труда изучает доходы как результат трудовой деятельности, как инструмент мотивации труда. Психология труда рассматривает доход как инструмент управления поведением человека, как средство самооценки и т.д. Социология труда изучает доход как способ для занятия человеком определенного социального статуса. В статистике труда доход - это отражение стоимостной оценки доходов различных групп населения. Трудовое право определяет доход как вид правоотношений.

Оплата труда представляется по-разному:

как цена труда за единицу времени;

как часть дохода предпринимателя, расходуемая им для оплаты труда наемных работников в соответствии с условиями найма и результатами труда;

как отношение по поводу формирования и распределения основной части фонда потребления.

Заработная плата выполняет различные функции:

воспроизводственную, состоящую в том, что зарплата создает условия для простого воспроизводства рабочей силы и частично для расширенного;

мотивирующую, заключающуюся в мотивации к труду;

измерительную - элемент цены продукта и издержек производства;

распределительную, цель которой состоит в распределении материальных благ и услуг;

регулирующую рынков труда и профессий;

стимулирующую повышение работником своей квалификации;

стимулирующую повышение качества и количества продукции услуг и т.д.

2. В рыночной экономике центральное место отводится определению условий обмена, в которых наемный работник предоставляет организации результаты своего труда, а организация - работнику средства для жизни, позволяющие ему длительное время поддерживать свою трудоспособность. Обязательным условием такого обмена является его справедливость.

Номинальная заработная плата - это сумма наличных денег, которую работник получает за свой труд.

Реальная заработная плата - обозначает сумму товаров, которую можно приобрести в обмен за проделанную работу.

Стоимость рабочей силы - для работодателя сумма заработной платы наряду с прочими расходами, связанными с наймом персонала. Такие выплаты, как социальные, расходы на подготовку и переподготовку кадров и образуют стоимость рабочей силы*(22).

Статья 130. Основные государственные гарантии по оплате труда работников

1. В соответствии со ст. 133 ТК РФ минимальный размер оплаты труда устанавливается одновременно на всей территории Российской Федерации федеральным законом и не может быть ниже прожиточного минимума.

2. В ст. 1 Федерального закона от 19 июня 2000 г. N 82-ФЗ "О минимальном размере оплаты труда" установлены следующие минимальные размеры оплаты труда:

с 1 января 2005 г. в размере 720 руб. в месяц; с 1 сентября 2005 г. в размере 800 руб. в месяц; с 1 мая 2006 г. в размере 1100 руб. в месяц.

3. В Великобритании, например, требование Закона о равной оплате 1970 г., выражающее принцип равных возможностей (equal opportunities), заключается в том, что мужчины и женщины, занимающие одинаковую должность, должны получать равную плату за одинаковую работу или работу, которая считается эквивалентной. Работа расценивается как эквивалентная, если работодатель провел исследование в целях оценки работы его служащих с точки зрения требуемой квалификации, затрат труда и степени ответственности, по результатам которого работа женщины получила ту же оценку, что и работа, выполняемая мужчиной, или если независимый эксперт, назначенный судом по рассмотрению производственных конфликтов (industrial tribunal), признал обе работы равноценными.

4. В Постановлении Правительства РФ от 2 октября 2003 г. N 609 "О повышении тарифных ставок (окладов) Единой тарифной сетки по оплате труда работников организаций бюджетной сферы" приводятся тарифные ставки (оклады) Единой тарифной сетки по оплате труда работников организаций бюджетной сферы.

Постановлением Правительства РФ от 18 августа 2005 г. N 522 с 1 сентября 2005 г. размеры тарифных ставок (окладов), утвержденные настоящим постановлением, повышены в 1,11 раза для работников федеральных государственных учреждений.

5. Перечень оснований и размеров удержаний из заработной платы по распоряжению работодателя приведен в ст. 138 ТК РФ.

6. Ограничение оплаты труда в натуральной форме дано в ст. 131 ТК РФ - выплата в неденежной форме не может составлять 20% от общей суммы заработной платы.

Статья 131. Формы оплаты труда

1. Оплата труда не в денежной форме может осуществляться только при наличии следующих юридических фактов: 1) письменного заявления работника; 2) если определенный порядок предусмотрен в коллективном договоре или трудовом договоре; 3) в качестве оплаты труда не используются спиртные напитки, наркотические, токсические, ядовитые и вредные вещества, оружие, боеприпасы и другие предметы, в отношении которых установлены запреты или ограничения на их свободный оборот.

2. Согласно Конвенции N 95 МОТ "Об охране заработной платы" (1949 г.) термин "заработная плата" означает независимо от названия и метода исчисления всякое вознаграждение или всякий заработок, исчисляемые в деньгах и устанавливаемые соглашением или национальным законодательством, которые в силу письменного или устного договора о найме работодатель уплачивает работнику за труд, который выполнен либо должен быть выполнен, или за услуги, которые оказаны либо должны быть оказаны.

Конвенция N 95 применяется ко всем лицам, которым выплачивается или причитается заработная плата.

Компетентный орган власти может после консультаций с соответствующими организациями работодателей и работников, где таковые существуют и непосредственно в этом заинтересованы, исключить из сферы применения Конвенции N 95 в целом или некоторых ее положений категории лиц, которые работают в таких обстоятельствах и на таких условиях, что применение к ним всех или некоторых из упомянутых положений нецелесообразно, и которые не заняты на физических работах или заняты в домашнем хозяйстве или на аналогичной работе.

В соответствии со ст. 3 Конвенции N 95 денежная заработная плата выплачивается исключительно в валюте, имеющей законное обращение в данной стране, а уплата в форме долговых обязательств, расписок, купонов или в какой-либо иной форме, якобы соответствующей законной валюте, запрещается.

Компетентный орган власти может разрешить или предписать выплату заработной платы чеками или почтовыми переводами, если такая форма выплаты является обычной или необходимой ввиду особых обстоятельств или если коллективный договор или решение арбитражного органа это предусматривают или при отсутствии таких постановлений, если заинтересованный трудящийся согласен с этим.

В соответствии со ст. 4 Конвенции N 95 МОТ законодательство страны, коллективные договоры и арбитражные решения могут разрешить частичную выплату заработной платы натурой в тех отраслях промышленности или профессиях, где такая выплата является обычной или желательной; выплата

заработной платы в виде спиртных напитков с высоким содержанием алкоголя, а также в виде вредных для организма наркотиков не разрешается ни при каких обстоятельствах.

В тех случаях, когда разрешается частичная выплата заработной платы в виде пособия натурой, принимаются соответствующие меры для обеспечения того, чтобы стоимость такой выдачи была справедливой и разумной и подобного рода пособия способствовали личному потреблению работника и его семьи или приносили ему пользу.

Заработная плата выплачивается непосредственно заинтересованному работнику, за исключением тех случаев, когда иной способ ее выплаты предусматривается законодательством данной страны, коллективными договорами или арбитражными решениями или когда имеется личное согласие на то самого работника.

Работодателям запрещается в какой бы то ни было мере стеснять работников в свободном распоряжении своей заработной платой.

Когда на предприятиях существуют магазины для продажи работникам предметов первой необходимости или предоставляются другие виды обслуживания, связанного с предприятием, трудящиеся данного предприятия не будут принуждаться к пользованию такими магазинами или другими видами обслуживания.

Магазины, открытые предприятием, должны осуществлять свои функции не в целях получения предприятием прибыли, а в интересах занятых на нем работников.

Вычеты из заработной платы разрешаются только при соблюдении условий и в размерах, определяемых законодательством данной страны или устанавливаемых коллективными договорами или арбитражными решениями.

Работники уведомляются наиболее подходящим по усмотрению компетентных органов власти образом о том, при каких условиях и в каких размерах могут производиться такие вычеты.

Заработная плата может явиться объектом ареста или цессии (передачи своих прав) лишь в форме и пределах, предписываемых национальным законодательством.

В случае банкротства предприятия или ликвидации его в судебном порядке работники, занятые на этом предприятии, пользуются положением привилегированных кредиторов либо в отношении заработной платы, причитающейся за услуги, оказанные в предшествовавший банкротству или ликвидации период, определяемый национальным законодательством, либо в отношении заработной платы, сумма которой не превосходит суммы, предписанной национальным законодательством.

Заработная плата, составляющая этот привилегированный кредит, подлежит выплате полностью до того, как обычные кредиторы смогут потребовать свою долю.

Очередность погашения привилегированного кредита, составляющего заработную плату, по отношению к другим видам привилегированного кредита определяется национальным законодательством.

Заработная плата выплачивается регулярно, за исключением тех случаев, когда существуют иные соответствующие способы, обеспечивающие ее выплату в регулярные сроки. Сроки выплаты заработной платы устанавливаются законодательством данной страны, коллективными договорами или арбитражными решениями.

По прекращении действия трудового договора окончательный расчет в связи со всей причитающейся заработной платой производится в соответствии с законодательством данной страны, коллективным договором или арбитражным решением или за отсутствием такого законодательства, договора или решения - в течение разумного периода времени в зависимости от условий договора.

Выплата заработной платы, когда она производится в деньгах, должна происходить только в рабочие дни и в самом месте работы или поблизости от него, если национальное законодательство, коллективный договор или решение арбитражного органа не предусматривают иного или если другие известные работникам способы не признаются более целесообразными.

Запрещается производить выплату заработной платы в тавернах или других подобных заведениях, а также, если необходимо предотвратить злоупотребления, в магазинах розничной торговли и в местах увеселения, за исключением тех случаев, когда заработная плата выплачивается работающим в таких учреждениях лицам.

Работодатели должны принимать эффективные меры для уведомления работников в легко доступной форме:

об условиях оплаты труда до поступления их на работу, а также в тех случаях, когда имеют место какие-либо перемены;

при каждой выдаче заработной платы о ее различных составных частях за данный период, поскольку они могут подлежать изменению.

3. См. также п. 54 постановления Пленума Верховного Суда РФ "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" в [Приложении](#).

Статья 132. Оплата по труду

1. Оплата труда зависит от объективных и субъективных факторов. Объективными факторами в

различия оплаты труда являются сложность и квалификация труда.

2. Инструкция по заполнению организациями сведений о численности работников и использовании рабочего времени в формах федерального государственного статистического наблюдения (далее - Инструкция), утв. постановлением Госкомстата России от 7 декабря 1998 г. N 121, введена в действие с 1 января 1999 г.

Инструкция применяется при заполнении юридическими лицами и их обособленными подразделениями (филиалами и представительствами) в формах федерального государственного статистического наблюдения сведений о списочной, среднесписочной численности работников, средней численности внешних совместителей и выполнявших работу по договорам гражданско-правового характера, об использовании рабочего времени, движении работников, категориях персонала и персонале, занятом в основной и неосновной деятельности.

3. Списочная численность работников приводится на определенную дату, например на первое или последнее число месяца.

В списочной численности учитываются наемные работники, работавшие по трудовому договору (контракту) и выполнявшие постоянную, временную или сезонную работу 1 день и более, а также работавшие собственники организаций, получавшие заработную плату в данной организации.

В списочной численности работников за каждый календарный день учитываются как фактически работающие, так и отсутствующие на работе по каким-либо причинам. Исходя из этого, в списочную численность целыми единицами включаются работники:

фактически явившиеся на работу, включая и тех, которые не работали по причине простоя;

находившиеся в служебных командировках, если за ними сохраняется заработная плата в данной организации, включая работников, находившихся в краткосрочных служебных командировках за границей;

не явившиеся на работу по болезни (в течение всего периода болезни до возвращения на работу в соответствии с листками нетрудоспособности или до выбытия по инвалидности);

не явившиеся на работу в связи с выполнением государственных или общественных обязанностей;

принятые на работу на неполный рабочий день или неполную рабочую неделю, а также принятые на половину ставки (оклада) в соответствии с трудовым договором (контрактом). В списочной численности указанные работники учитываются за каждый календарный день как целые единицы, включая нерабочие дни недели, обусловленные при приеме на работу (п. 5.4 Инструкции).

К этой группе не относятся отдельные категории работников, которым в соответствии с законодательством устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени, в частности:

работники моложе 18 лет;

работники, занятые на работах с вредными условиями труда;

женщины, которым предоставлены дополнительные перерывы в работе для кормления ребенка;

женщины, работающие в сельской местности;

принятые на работу с испытательным сроком;

заклучившие трудовой договор с организацией о выполнении работы на дому личным трудом (надомники). В списочной и среднесписочной численности работников надомники учитываются за каждый календарный день как целые единицы;

направленные с отрывом от работы в образовательные учреждения для повышения квалификации или приобретения новой профессии (специальности), если за ними сохраняется заработная плата;

временно направленные на работу из других организаций, если за ними не сохраняется заработная плата по месту основной работы;

студенты и учащиеся образовательных учреждений, работающие в организациях в период производственной практики, если они зачислены на рабочие места (должности);

обучающиеся в образовательных учреждениях, аспирантурах, находящиеся в учебном отпуске с сохранением полностью или частично заработной платы;

обучающиеся в образовательных учреждениях и находившиеся в дополнительном отпуске без сохранения заработной платы, а также работники, поступающие в образовательные учреждения, находившиеся в отпуске без сохранения заработной платы для сдачи вступительных экзаменов (п. 5.2.2 Инструкции);

находившиеся в ежегодных и дополнительных отпусках, предоставляемых в соответствии с законодательством, коллективным договором и трудовым договором (контрактом);

имевшие выходной день согласно графику работы организации, а также за переработку времени при суммированном учете рабочего времени;

получившие день отдыха за работу в выходные или праздничные (нерабочие) дни;

находившиеся в отпусках по беременности и родам, в отпусках в связи с усыновлением новорожденного ребенка непосредственно из родильного дома, а также в дополнительном отпуске по уходу за ребенком (п. 5.2.1 Инструкции);

принятые для замещения отсутствующих работников (ввиду болезни, отпуска по беременности и

родам, отпуска по уходу за ребенком);
находившиеся с разрешения администрации в отпуске без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам;
находившиеся в отпусках по инициативе администрации;
принимавшие участие в забастовках;
иностранцы граждане, работавшие в организациях, расположенных на территории Российской Федерации;

совершившие прогулы;
находившиеся под следствием до решения суда.

Не включаются в списочную численность работники:

принятые на работу по совместительству из других организаций*(23);

выполнявшие работу по договорам гражданско-правового характера*(24);

привлеченные для работы на предприятии согласно специальным договорам с государственными организациями на предоставление рабочей силы (военнослужащие и отбывающие наказание в виде лишения свободы) и учитываемые в среднесписочной численности работников (п. 5.3 Инструкции);

направленные на работу в другую организацию, если за ними не сохраняется заработная плата;

направленные организациями на обучение в образовательные учреждения с отрывом от работы, получающие стипендию за счет средств этих организаций;

подавшие заявление об увольнении и прекратившие работу до истечения срока предупреждения или прекратившие работу без предупреждения администрации. Они исключаются из списочной численности работников с первого дня невыхода на работу;

неработающие собственники данной организации.

4. Средняя численность работников организации за какой-либо период (месяц, квартал, с начала года, год) включает:

среднесписочную численность работников;

среднюю численность внешних совместителей;

среднюю численность работников, выполнявших работы по договорам гражданско-правового характера.

Средняя численность работников показывается в целых единицах.

Среднесписочная численность работников за месяц исчисляется путем суммирования списочной численности работников за каждый календарный день месяца, т.е. с 1-го по 30-е или 31-е число (для февраля - по 28-е или 29-е число), включая праздничные (нерабочие) и выходные дни, и деления полученной суммы на число календарных дней месяца.

Численность работников списочного состава за выходной или праздничный (нерабочий) день принимается равной списочной численности работников за предшествующий рабочий день. При наличии 2 или более выходных или праздничных (нерабочих) дней подряд численность работников списочного состава за каждый из этих дней принимается равной численности работников списочного состава за рабочий день, предшествовавший выходным и праздничным (нерабочим) дням.

Расчет среднесписочной численности работников производится на основании ежедневного учета списочной численности работников, которая должна уточняться на основании приказов о приеме, переводе работников на другую работу и прекращении трудового договора (контракта).

Численность работников списочного состава за каждый день должна соответствовать данным табеля учета использования рабочего времени работников, на основании которого устанавливается численность работников, явившихся и не явившихся на работу, в организации.

Основными унифицированными формами первичной документации по учету труда и его оплаты являются: приказы (распоряжения) о приеме на работу, переводе на другую работу, предоставлении отпуска, прекращении трудового договора (ф. N Т-1, Т-5, Т-6, Т-8), личная карточка (ф. N Т-2), табель учета использования рабочего времени и расчета заработной платы (ф. N Т-12), табель учета использования рабочего времени (ф. N Т-13), расчетно-платежная ведомость (ф. N Т-49) и другие документы, утв. постановлением Госкомстата РФ от 5 января 2004 г. N 1 "Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты".

При определении среднесписочной численности работников не включаются в среднесписочную численность:

женщины, находившиеся в отпусках по беременности и родам, в отпусках в связи с усыновлением новорожденного ребенка непосредственно из родильного дома, а также в дополнительном отпуске по уходу за ребенком;

работники, обучающиеся в образовательных учреждениях и находившиеся в дополнительном отпуске без сохранения заработной платы, а также поступающие в образовательные учреждения, находившиеся в отпуске без сохранения заработной платы для сдачи вступительных экзаменов.

Лица, не состоящие в списочном составе и привлеченные для работы по специальным договорам с государственными организациями на предоставление рабочей силы (военнослужащие и отбывающие наказание в виде лишения свободы), учитываются в среднесписочной численности как

целые единицы по дням явок на работу.

Лица, работавшие неполное рабочее время в соответствии с трудовым договором (контрактом) или переведенные по письменному заявлению работника на работу на неполное рабочее время, при определении среднесписочной численности работников учитываются пропорционально отработанному времени.

Расчет средней численности этой категории работников производится в следующем порядке.

Сначала определяется общее количество человеко-дней, отработанных этими работниками, для чего общее число отработанных человеко-часов в отчетном месяце делится на продолжительность рабочего дня, исходя из продолжительности рабочей недели:

40 часов - на 8 часов (при 5-дневной рабочей неделе) или на 6,67 часа (при 6-дневной рабочей неделе);

36 часов - на 7,2 часа (при 5-дневной рабочей неделе) или на 6 часов (при 6-дневной рабочей неделе);

24 часа - на 4,8 часа (при 5-дневной рабочей неделе) или на 4 часа (при 6-дневной рабочей неделе).

Затем определяется средняя численность не полностью занятых работников за отчетный период, для чего число отработанных человеко-дней делится на число рабочих дней по календарю в отчетном месяце.

За дни болезни, отпуска, неявок (приходящиеся на рабочие дни по календарю) в число отработанных человеко-часов условно включаются часы по предыдущему рабочему дню (в отличие от методологии, принятой для учета количества отработанных человеко-часов).

Упрощенный способ.

Если у работающих в организации неполное рабочее время составляет 4 часа в день, то эти работники учитываются как 0,5 человека за каждый рабочий день. Например, в сентябре Иванов отработал 22 рабочих дня, Петров - 10, Сидоров - 5. Средняя численность не полностью занятых работников составила 0,8 человека ((0,5 x 22 + 0,5 x 10 + 0,5 x 5) : 22 рабочих дня в сентябре). Эта численность учитывается при определении среднесписочной численности работников.

Лица, переведенные на неполное рабочее время по инициативе администрации (без письменного заявления работника), учитываются в среднесписочной численности работников как целые единицы.

Пример расчета среднесписочной численности работников организации, работающей по графику 5-дневной рабочей недели, за октябрь 1998 г.

Числа месяца	Списочная численность	В том числе не подлежат включению в среднесписочную численность	Подлежат включению в среднесписочную численность (гр. 2 минус гр. 3)
1	2	3	4
1	253	3	250
2	257	3	254
3 (суббота)	257	3	254
4 (воскресенье)	257	3	254
5	260	3	257
6	268	3	265
7	268	3	265
8	272	3	269
9	270	3	267
10 (суббота)	270	3	267

11 (воскресенье)	270	3	267
12	274	3	271
13	279	3	276
14	278	3	275
15	279	-	279
16	282	-	282
17 (суббота)	282	-	282
18 (воскресенье)	282	-	282
19	284	-	284
20	286	-	286
21	291	-	291
22	295	2	293
23	298	2	296
24 (суббота)	298	2	296
25 (воскресенье)	298	2	296
26	298	2	296
27	292	2	290
28	305	2	303
29	306	2	304
30	314	2	312
31 (суббота)	314	2	312
			8675

В данном примере сумма численности работников списочного состава за все дни октября, подлежащих включению в среднесписочную численность, составляет 8675, календарное число дней в октябре - 31, среднесписочная численность работников за месяц в этом случае - 280 человек (8675:31). Численность показывается в целых единицах.

Среднесписочная численность работников за квартал определяется путем суммирования среднесписочной численности работников за все месяцы работы организации в квартале и деления полученной суммы на 3.

Пример. Организация имела среднесписочную численность работников в январе 620 человек, в феврале - 640 и в марте - 690 человек. Среднесписочная численность работников за I квартал составила 650 человек (620 + 640 + 690):3.

Среднесписочная численность работников за период с начала года по отчетный месяц включительно определяется путем суммирования среднесписочной численности работников за все месяцы, истекшие за период с начала года по отчетный месяц включительно, и деления полученной суммы на число месяцев работы организации за период с начала года, т.е. соответственно на 2, 3, 4 и т.д.

Пример. Организация начала работать в марте. Среднесписочная численность работников в марте была 450 человек, в апреле - 660, в мае - 690 человек. Среднесписочная численность работников за период с начала года (за 5 месяцев) равнялась 360 человек (450 + 660 + 690):5.

Среднесписочная численность работников за год определяется путем суммирования

среднесписочной численности работников за все месяцы отчетного года и деления полученной суммы на 12.

Пример расчета среднесписочной численности работников организации за год

Месяцы	Среднесписочная численность работников	Месяцы	Среднесписочная численность работников
Январь	500	Июль	560
Февраль	496	Август	570
Март	500	Сентябрь	565
Апрель	515	Октябрь	570
Май	530	Ноябрь	580
Июнь	518	Декабрь	600
			6504

Среднесписочная численность за год составила 542 человека (6504:12).

Среднесписочная численность работников в организациях, работавших неполный месяц (например, в организациях, вновь созданных, имеющих сезонный характер производства), определяется путем деления суммы численности работников списочного состава за все дни работы организации в отчетном месяце, включая выходные и праздничные (нерабочие) дни за период работы, на общее число календарных дней в отчетном месяце.

Пример. Вновь созданная организация начала работать с 24 июля 1998 г. Численность работников списочного состава в данной организации была следующей:

Числа месяца	Списочная численность	В том числе не подлежат включению в среднесписочную численность	Подлежат включению в среднесписочную численность (гр. 2 минус гр. 3)
1	2	3	4
24	570	-	570
25 (суббота)	570	-	570
26 (воскресенье)	570	-	570
27	576	-	576
28	575	-	575
29	580	-	580
30	580	-	580
31	583	-	583
			4604

Сумма численности работников списочного состава за июль, подлежащих включению в среднесписочную численность, составила 4604, календарное число дней в июле - 31, среднесписочная

численность работников в июле - 149 человек (4604:31).

К вновь созданным организациям не относятся организации, образованные на базе ликвидированных (реорганизованных) юридических лиц, обособленных или самостоятельных подразделений.

Организации, временно приостановившие работу по причинам производственно-экономического характера, определяют среднесписочную численность работников на общих основаниях.

Если организация работала неполный квартал, то среднесписочная численность работников за квартал рассчитывается путем суммирования среднесписочной численности работников за месяцы работы в отчетном квартале и деления полученной суммы на 3.

Пример. Организация вновь создана и начала работать в марте. Среднесписочная численность работников за март составляла 720 человек. Следовательно, среднесписочная численность работников за I квартал для этой организации - 240 человек (720:3).

Если организация работала неполный год (сезонный характер работы или создана после января), то среднесписочная численность работников за год определяется путем суммирования среднесписочной численности работников за все месяцы работы организации и деления полученной суммы на 12.

Пример. Организация с сезонным характером работы начала функционировать в апреле и закончила в августе. Среднесписочная численность работников была в апреле - 641 человек, мае - 1254, июне - 1316, июле - 820, августе - 457 человек. Среднесписочная численность работников за год составила 374 человека (641 + 1254 + 1316 + 820 + 457):12.

При ликвидации организации сведения представляются в течение всего срока проведения ликвидации.

Если в отчетном периоде имели место реорганизация, изменение структуры или методологии определения показателей, то данные за соответствующий период прошлого года приводятся по структуре или методологии, принятым в отчетном периоде.

Средняя численность внешних совместителей исчисляется в соответствии с порядком определения средней численности лиц, работавших неполное рабочее время (п. 5.4 Инструкции).

Средняя численность работников, выполнявших работу по договорам гражданско-правового характера, за месяц исчисляется по методологии определения среднесписочной численности. Эти работники учитываются за каждый календарный день как целые единицы в течение всего срока действия этого договора. За выходной или праздничный (нерабочий) день принимается численность работников за предшествующий рабочий день.

Средняя численность работников, выполнявших работу по договорам гражданско-правового характера, определяется путем суммирования средней численности за все месяцы, истекшие с начала года, и деления полученной суммы на число месяцев, т.е. на 3, 4, 5... 12.

Если работник, состоящий в списочном составе, заключил договор гражданско-правового характера с этой же организацией, то он не учитывается в средней численности работников, выполнявших работы по договорам гражданско-правового характера.

5. При заполнении сведений в формах федерального государственного статистического наблюдения под рабочим временем понимается продолжительность времени, в течение которого работник фактически выполнял работу.

Показатели использования рабочего времени заполняются на основании данных учета об использовании рабочего времени работников.

В количество отработанных человеко-часов входят фактически отработанные работниками часы с учетом сверхурочных и отработанных в праздничные (нерабочие) и выходные (по графику) дни как по основной работе (должности), так и по совмещаемой в этой же организации, включая часы работы в служебных командировках.

В отработанные человеко-часы не входят:

время нахождения работников в ежегодных, дополнительных, учебных отпусках, отпусках по инициативе администрации;

время болезни;

время внутрисменного простоя;

часы перерывов в работе матерей для кормления ребенка;

часы сокращения продолжительности работы работников моложе 18 лет;

время участия в забастовках;

другие случаи отсутствия работников на работе независимо от того, сохранялась за ними заработная плата или нет.

Среднее количество отработанных человеко-часов исчисляется делением общего количества отработанных работниками человеко-часов в отчетном периоде на среднюю численность соответствующей категории работников за тот же период.

В количестве отработанных сверхурочных часов учитываются часы, отработанные сверх установленной законом продолжительности рабочего времени, включая часы, отработанные в выходные (по графику) и праздничные (нерабочие) дни, если за них не предоставлены другие дни отдыха, а также

учитываются часы, отработанные сверх нормального числа рабочих часов за отчетный период при суммированном учете рабочего времени, независимо от наличия разрешения на сверхурочные работы и их оплаты.

Не включается в часы сверхурочной работы время в случае, если по графику в результате сокращенного числа выходов на работу установлена продолжительность рабочего дня, превышающая нормальную. Для работников с суммированным учетом рабочего времени, работающих в организациях отдельных отраслей, в которых невозможно по условиям производства прекращение работы в выходные и праздничные (нерабочие) дни (транспорт, электростанции, водоснабжение и др.), время работы по графику, приходящееся на выходные и праздничные (нерабочие) дни, не является сверхурочными часами и учитывается в количестве отработанного времени.

Число часов, отработанных сверхурочно, для работников с помесичным (суммированным) учетом рабочего времени определяется как разница между фактически отработанными часами за отчетный период и числом часов, которые необходимо отработать по месячной норме рабочего времени. При работе неполный отчетный период месячная норма рабочего времени соответственно уменьшается.

В оплаченные человеко-часы включается количество отработанных работниками человеко-часов и количество неотработанных, но оплаченных человеко-часов (нахождения в ежегодных, дополнительных, учебных отпусках, отпусках по инициативе администрации; выполнения государственных или общественных обязанностей; обучения в системе повышения квалификации; привлечения на сельскохозяйственные и другие работы; льготных для подростков; сокращения продолжительности работы работников моложе 18 лет).

Не включаются человеко-часы неявок по болезни, оформленных листками нетрудоспособности и оплаченных из фонда социального страхования.

Количество человеко-часов, не отработанных работниками (по сравнению с установленной продолжительностью рабочей недели) в связи с переводом их на работу с неполным рабочим временем по инициативе администрации, определяется как сумма часов, не отработанных каждым работником по этой причине в отчетном периоде. Учет неотработанного времени в течение отчетного периода ведется только по дням возможной фактической работы (без ежегодных, учебных и других отпусков, дней неявок по болезни, выходных и праздничных нерабочих дней и т.п.).

Количество человеко-дней отпусков по инициативе администрации рассматривается как сумма дней отпусков каждого работника, находившегося в таком отпуске (без выходных и праздничных нерабочих дней), в отчетном периоде.

6. Коэффициент сменности рабочих определяют путем деления общего числа фактически работавших (явочных) рабочих на число рабочих, работавших в наиболее многочисленной смене. На основании данных документов первичного учета подсчитывают по каждому цеху число рабочих, фактически работавших (явочных) на конкретную дату (как правило, один из последних дней отчетного периода), с распределением их по сменам и суммируют число рабочих, работавших в наиболее многочисленной смене во всех цехах организации.

Пример расчета коэффициента сменности

Цех	Всего рабочих, работавших в последний день отчетного периода	В том числе смена		
		первая	вторая	третья
А	100	70	20	10
Б	70	20	40	10
С	50	40	10	-

Общее число рабочих по организации в целом, работавших в один из последних дней отчетного периода, составляет 220 (100 + 70 + 50). В цехе А наиболее многочисленной сменой будет первая (70 рабочих), в цехе Б - вторая (40 рабочих) и в цехе С - первая (40 рабочих).

Общее число рабочих, работавших в один из последних дней отчетного периода в наиболее многочисленной смене по организации в целом, исчисляются суммированием числа рабочих в этой смене по всем цехам:

$$70 + 40 + 40 = 150.$$

В приведенном примере коэффициент сменности рабочих составит: $220:150 = 1,47$.

Примечание. При односменной работе какого-либо цеха всех рабочих этого цеха относят к наиболее многочисленной смене.

7. Движение работников списочного состава характеризуется изменением списочной численности работников вследствие приема на работу и выбытия по различным причинам. Движение работников за отчетный период может быть представлено в виде баланса: списочная численность работников на начало отчетного периода плюс численность принятых за отчетный период минус численность выбывших за отчетный период равняется списочной численности работников на конец отчетного периода.

В численность принятых включаются лица, зачисленные в отчетном периоде в данную организацию приказом (распоряжением) о приеме на работу.

В численность выбывших входят все работники, оставившие работу в данной организации независимо от оснований (расторжение трудового договора по инициативе работника, инициативе администрации, соглашению сторон; призыв или поступление на военную службу; перевод работника с его согласия в другую организацию или переход на выборную должность и др.), уход или перевод которых оформлен приказом (распоряжением), а также выбывшие в связи со смертью.

В численность выбывших по собственному желанию включаются работники, выбывшие из организации по инициативе самого работника, а также в следующих случаях:

избрания на должности, замещаемые по конкурсу;

переезда в другую местность; перевода супруга в другую местность, за границу;

болезни или инвалидности, препятствующих продолжению работы или проживанию в данной местности;

зачисления в образовательное учреждение, аспирантуру или клиническую ординатуру;

увольнения по собственному желанию с наступлением пенсионного возраста или получающих пенсию по возрасту;

необходимости ухода за больными членами семьи или инвалидами I группы;

соглашения сторон;

увольнения по собственному желанию беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до 14 лет, одиноких матерей - при наличии у них ребенка в возрасте до 14 лет или ребенка-инвалида до 16 лет.

В число принятых и выбывших работников списочного состава не входят:

работники, привлеченные на работу по специальным договорам с государственными организациями (военнослужащие и отбывающие наказание в виде лишения свободы);

внешние совместители;

работники, выполнявшие работу по договорам гражданско-правового характера.

8. Движение работников характеризуется показателями оборота кадров и показателем постоянства кадров.

Оборот кадров - совокупность принятых на работу (зачисленных в списочный состав) и выбывших работников, рассматриваемая в соотношении со среднесписочной численностью работников за определенный (отчетный) период. Интенсивность оборота кадров характеризуется следующими коэффициентами: общего оборота (отношение суммарного числа принятых и выбывших за отчетный период, к среднесписочной численности работников); оборота по приему (отношение числа принятых за отчетный период к среднесписочной численности работников за тот же период); оборота по выбытию (отношение выбывших за отчетный период к среднесписочной численности за тот же период).

Коэффициент восполнения работников характеризует восполнение работников, выбывших по различным основаниям из организации, вновь принятыми работниками и рассчитывается путем деления численности принятых работников за период на численность работников, выбывших по различным основаниям за этот период.

Коэффициент постоянства кадров - отношение численности работников, состоящих в списочном составе весь отчетный год, к среднесписочной численности работников за отчетный год. Численность работников, находящихся в списочном составе с 1 января по 31 декабря включительно, т.е. проработавших весь год, определяется следующим образом: из численности работников, состоявших в списках на начало года (на 1 января), вычитаются выбывшие в течение года по всем причинам (кроме переведенных в другие организации), но не исключаются выбывшие из числа принятых в отчетном году, так как в списках организации на 1 января их не было.

Движение рабочих мест характеризуется изменением числа рабочих мест в организации в результате их создания или ликвидации.

Применительно к статистике занятости число рабочих мест выражается фактической численностью работников и числом вакантных рабочих мест.

Число вакантных (свободных) рабочих мест выражается в количестве работников, требующихся в организации, при условии обеспечения их полной занятости.

Число дополнительно введенных рабочих мест выражается численностью работников, которые приняты или могут быть приняты на вновь образованные в отчетном периоде рабочие места в результате расширения, реорганизации производства, увеличения сменности работы и т.п.

9. При распределении работников организации по категориям персонала при заполнении форм по труду следует руководствоваться Общероссийским классификатором профессий рабочих,

должностей служащих и тарифных разрядов (ОКПДТР), введенным в действие постановлением Госстандарта России от 26 декабря 1994 г. N 367 с 1 января 1996 г.

ОКПДТР состоит из 2 разделов:

- 1) профессии рабочих;
- 2) должности служащих (руководителей, специалистов, других служащих).

К рабочим относятся лица, непосредственно занятые в процессе создания материальных ценностей, ремонтом, перемещением грузов, перевозкой пассажиров, оказанием материальных услуг и др., а также:

управлением, регулированием и наблюдением за работой автоматов, автоматических линий, автоматических приспособлений, непосредственно управлением или обслуживанием машин, механизмов, агрегатов и установок;

изготовлением материальных ценностей вручную с помощью простейших механизмов, приспособлений, инструментов;

строительством и ремонтом зданий, сооружений, монтажом и ремонтом оборудования, транспортных средств;

перемещением, погрузкой или выгрузкой сырья, материалов, готовой продукции;

уходом за машинами, оборудованием, обслуживанием производственных и непроизводственных помещений;

проходкой наземных и подземных горных выработок, бурением, испытанием, опробованием и освоением скважин, геологосъемочными, поисковыми и другими видами геолого-разведочных работ, если их труд оплачивается по тарифным ставкам или месячным окладам рабочих;

на работах по приему, хранению и отправке грузов на складах, базах, в кладовых и других хранилищах.

Кроме того, рабочими считаются:

машинисты, водители, кочегары, дежурные стрелочных постов, обходчики путей и искусственных сооружений, грузчики, проводники, рабочие по ремонту и уходу за транспортными линиями, линиями связи, по ремонту и уходу за оборудованием и средствами передвижения, трактористы, механики, рабочие растениеводства и животноводства;

почтальоны, телефонисты, телеграфисты, радиооператоры, операторы связи, операторы электронно-вычислительных и вычислительных машин;

дворники, уборщики, курьеры, гардеробщики, сторожа.

Руководители - это работники, занимающие должности руководителей организаций и их структурных подразделений. Код категории руководителей в ОКПДТР - 1. К ним, в частности, относятся:

главы администраций, губернаторы, министры, президенты, директора (генеральные директора), руководители, начальники, управляющие, заведующие, председатели, командиры, капитаны, менеджеры, производители работ;

главные специалисты (главный бухгалтер, главный диспетчер, главный инженер, главный механик, главный металлург, главный агроном, главный врач, главный геолог, главный электрик, главный экономист, главный редактор);

государственные инспекторы.

К категории руководителей относятся также заместители по названным выше должностям.

Специалисты - это работники, занятые инженерно-техническими, экономическими и другими работами, в частности, агрономы, администраторы, бухгалтеры, геологи, диспетчеры, инженеры, инспекторы, корректоры, математики, механики, нормировщики, редакторы, ревизоры, психологи, социологи, врачи, преподаватели, учителя, техники, товароведы, физиологи, художники, экономисты, энергетики, юрисконсульты и др.

К категории специалистов относятся также и ассистенты, помощники названных специалистов. Код категории специалистов в ОКПДТР - 2.

Другие служащие - это работники, осуществляющие подготовку и оформление документации, учет и контроль, хозяйственное обслуживание, в частности, агенты, архивариусы, дежурные, делопроизводители, кассиры, коменданты, контролеры (не относимые к рабочим), копировщики технической документации, секретари-машинистки, смотрители, статистики, стенографистки, табельщики, учетчики, чертежники и имеющие код категории в ОКПДТР - 3.

В статистической практике осуществляется разработка сведений об основном и неосновных видах деятельности (обслуживающим и прочим хозяйствам) организации.

Основной вид деятельности коммерческой и некоммерческой организации определяется в соответствии с принятыми методиками.

Если в организации основным видом деятельности является промышленность, то к персоналу основной деятельности (промышленно-производственному персоналу), в частности, относятся работники:

основных и вспомогательных цехов, включая работников инструментальных, компрессорных, пароводоснабжения и т.п.;

подсобных производств (лесозаготовок, торфоразработок, карьеров, тарных цехов, производства

строительных материалов, работники типографий и т.п.);
транспортных подразделений (железнодорожного, автомобильного, водного и других видов транспорта) организаций;
научно-исследовательских, конструкторских, проектно-конструкторских и технологических подразделений, находящихся на балансе организации;
лабораторий, включая работников лабораторий, занятых на опытных, экспериментальных и научно-исследовательских работах, работники нормативно-исследовательских станций, а также занятые в конструкторских отделах (бюро) организации;
обслуживающие электрические и тепловые сети, подстанции (эксплуатация и ремонт), работники производственных служб энергоуправлений;
занятые на погрузочно-разгрузочных работах, работники организаций (проводники), сопровождающие грузы до станции назначения;
занятые производством и наладкой экспериментальных образцов новой продукции;
занятые пусконаладочными работами, а также освоением (подготовкой) производства на новых предприятиях и объектах;
основного производства, занятые рекультивацией земель;
занятые на очистных сооружениях, обслуживающих производство холодильников и узлов связи, состоящих на балансе организации;
информационно-вычислительных центров, вычислительных центров промышленной организации;
всех видов охраны (военизированной, профессиональной пожарной, сторожевой), которые состоят в штате данной организации;
шахтных, рудничных, заводских душей и бань, обслуживающих на производстве только персонал данного предприятия, а также работники заводских прачечных по стирке спецодежды и работники мастерских по починке спецодежды;
аппарата управления организации со всеми отделами и бюро, включая отделы материально-технического снабжения и сбыта, складов сырья, материалов, готовой продукции.
Если в организации промышленности не выполняются строительные-монтажные работы хозяйственным способом, а осуществляется только технический надзор за строительством, то работники отдела или управления капитального строительства (ОКСа, УКСа) учитываются в составе промышленно-производственного персонала*(25);
занятые на капитальном и текущем ремонте оборудования и транспортных средств своей организации, а также занятые капитальным и текущим ремонтом зданий и сооружений производственного назначения;
занятые завозом готовой продукции в розничную торговую сеть (грузчики, диспетчеры, экспедиторы, водители автомобилей) организаций пищевой промышленности;
занятые подготовкой кадров, а также лица, проходящие обучение, учитываются по промышленно-производственному персоналу в тех случаях, когда подготовка кадров производится за счет средств основной деятельности.
В организациях, имеющих основной вид деятельности строительство, различаются следующие группы персонала:
персонал, занятый на строительных и монтажных работах (персонал основной деятельности);
персонал, занятый в подсобных производствах;
персонал, занятый в других неосновных видах деятельности.
К персоналу, занятому на строительных и монтажных работах, в частности, относятся работники:
занятые на работах по строительству зданий и сооружений, монтажу оборудования, капитальному ремонту зданий и сооружений, изготовлению непосредственно на строительной площадке нестандартизированного и котельно-вспомогательного оборудования, на работах по предмонтажной ревизии оборудования и связанному с ней восстановительному ремонту и на пусконаладочных работах;
занятые на гидронамывных, буровзрывных, вскрышных работах и на работах по антисептике, термоизоляционных работах;
занятые на работах по газификации квартир, выполняемых за счет средств населения;
аппарата управления строительными-монтажными организациями (СУ, СМУ, РСУ, управлений механизации и т.д.);
занятые непосредственно на строительной площадке изготовлением бетона, раствора, дозировкой и доставкой к строительным машинам материалов, подогревом бетона;
связи, обслуживающие строительство, работники душевых, кубовых и т.п. подразделений, обслуживающих рабочих непосредственно на строительной площадке;
управлений механизации, передвижных мастерских, занятые техническим обслуживанием строительных машин и механизмов;
всех видов охраны (военизированной, профессиональной пожарной, сторожевой), которые состоят в штате данной организации;
информационно-вычислительных центров, вычислительных центров строительных организаций;

лабораторий, нормативно-исследовательских станций, служб техники безопасности строительных организаций;
управлений производственно-технологической комплектации; контор, складов материально-технического снабжения;
транспортных подразделений, обслуживающих строительство, включая работников, занятых ремонтом транспортных средств;
подразделений проектирования организации работ, проектно-сметных бюро, геодезических служб.

В персонал, занятый в подсобных производствах, включаются работники организационно обособленных подсобных производств и хозяйств:

бетонного и растворного производства;
производства железобетонных и бетонных изделий;
блоков и строительных камней;
кирпичного производства;
карьеров по добыче и переработке камня, щебня, песка;
механических, столярных и других мастерских (кроме авторемонтных мастерских при авто гаражах);
лесопильного производства; лесозаготовок;
электростанций и др.

В сельскохозяйственных организациях различают следующие группы персонала:

персонал, занятый в сельскохозяйственном производстве (персонал основной деятельности);
персонал, занятый в подсобных промышленных производствах;
персонал, занятый в других неосновных видах деятельности.

К персоналу, занятому в сельскохозяйственном производстве, относятся работники:

занятые в растениеводстве и животноводстве (полеводстве, луговоеводстве, овощеводстве, садоводстве, скотоводстве, свиноводстве, овцеводстве, птицеводстве, рыбоводстве, рыболовстве, звероводстве, кролиководстве и др.);

занятые капитальным и текущим ремонтом зданий и сооружений производственного сельскохозяйственного назначения (хранилищ, ферм, складов и т.п.);

транспорта, обслуживающего сельскохозяйственное производство.

К персоналу, занятому в подсобных промышленных производствах, относятся работники подсобных промышленных подразделений, производств и ремонтных мастерских, состоящих на балансе сельскохозяйственных организаций: мельницы, винодельческие и консервные заводы, подразделения по производству молочной продукции, скотобойные и птицеубойные цехи, лесопилки, столярно-плотничные и деревообрабатывающие мастерские, кирпичные заводы и другие подразделения по производству строительных материалов, лесозаготовки, электростанции, мастерские по ремонту сельскохозяйственной техники, а также работники транспорта, обслуживающего подсобные промышленные подразделения, производства и мастерские.

В аналогичном порядке по организациям других отраслей экономики персоналом основного вида деятельности являются все работники организации (включая административный и технический персонал), кроме работников структурных подразделений других (в отличие от основного) видов деятельности, находящихся на балансе организации. Если организация не имеет на балансе таких подразделений, то при заполнении данных об основном виде деятельности она показывает всех работников организации.

Персоналом, занятым в неосновной деятельности организаций (п. 27, 28 и 31 Инструкции), считаются работники:

транспорта, состоящего на балансе организации и обслуживающего жилищное, коммунальное и другие хозяйства неосновной деятельности организации;

занятые на капитальном ремонте зданий и сооружений непромышленного назначения, производимом хозяйственным способом;

торговли (магазинов, палаток и др.) и общественного питания (столовых, буфетов и др.);

занятые заготовкой сельскохозяйственных продуктов, а также сельскохозяйственного сырья для промышленной переработки;

подсобных сельскохозяйственных подразделений (включая работников организационно обособленных тепличных производств);

лесного хозяйства организаций промышленности;

прочих видов деятельности (сбором дикорастущих плодов, ягод, орехоплодных, фруктов, лекарственных трав и их первичной обработкой и др.);

сбора металлолома (лица, работающие в организациях по сбору металлолома и занимающиеся оформлением документов, приемкой и отправкой металлолома, заключением договоров на доставку его из других организаций)***(26)**;

редакций газет и радиовещаний;

жилищного хозяйства;

коммунальных предприятий и предприятий бытового обслуживания населения: гостиниц и общежитий для приезжих, парикмахерских, бань (кроме работников бань и прачечных, обслуживающих непосредственно на производстве персонал данной организации) и т.п.;

занятые озеленением территории;

учреждений здравоохранения (здравпункты, санатории-профилактории, пансионаты с лечением и т.п.);

оздоровительных учреждений и учреждений отдыха (домов отдыха, пансионатов без лечения и т.п.);

учреждений физической культуры (стадионов, спортивных залов, спортивных баз, спортивных клубов, бассейнов и т.п.);

туризма (туристских баз и т.п.);

образовательных учреждений и курсов;

учреждений дошкольного воспитания (детских садов, яслей);

учреждений культуры (дворцов и домов культуры, клубов, библиотек, кроме технических, и т.п.).

10. Правила оплаты труда устанавливают субъекты РФ, см., например, Закон Воронежской области от 6 декабря 1999 г. N 123-П-ОЗ "О регулировании оплаты труда в Воронежской области" (принят Воронежской областной Думой 25 ноября 1999 г.).

11. Размер оплаты труда адвоката по назначению связывается не с числом подзащитных, а только с количеством занятых дней, затраченных на оказание юридической помощи, как сказано в определении СК по уголовным делам Верховного Суда РФ от 7 сентября 2004 г. N 11-004-85.

Глава 21. Заработная плата

Статья 133. Установление минимальной заработной платы

1. В Рекомендации N 135 МОТ "Об установлении минимальной заработной платы с особым учетом развивающихся стран" (1970 г.) содержится ряд правил, помогающих определить минимальную заработную плату.

Установление минимальной заработной платы должно быть одним из элементов политики, направленной на борьбу с нищетой и на обеспечение удовлетворения потребностей всех трудящихся и их семей.

Основной целью установления минимальной заработной платы должно быть предоставление лицам, работающим по найму, необходимой социальной защиты в отношении минимально допустимых уровней заработной платы.

При определении уровня минимальной заработной платы необходимо принимать во внимание, в числе других, следующие критерии:

а) потребности трудящихся и их семей;

б) общий уровень заработной платы в стране;

в) стоимость жизни и изменения в ней;

г) пособия по социальному обеспечению;

д) сравнительный уровень жизни других социальных групп;

е) экономические факторы, включая требования экономического развития, уровень производительности труда и желательность достижения и поддержания высокого уровня занятости.

При установлении минимальной ставки целесообразно консультирование по вопросам:

а) отбора и применения критериев для определения уровня минимальной заработной платы;

б) определения ставки или ставок минимальной заработной платы;

в) регулирования времени от времени ставки или ставок минимальной заработной платы;

г) возникающим при проведении в жизнь законодательства о минимальной заработной плате;

д) сбора данных и проведения исследований для информирования органов власти, занимающихся установлением минимальной заработной платы.

2. Федеральным законом от 23 декабря 2003 г. N 186-ФЗ "О федеральном бюджете на 2004 год" было установлено на 2004 г. расчетное соотношение между среднегодовой величиной минимального размера оплаты труда и среднегодовым прожиточным минимумом трудоспособного населения в размере 22%.

3. Постановлением Правительства РФ от 2 октября 2003 г. N 609 утверждены Тарифные ставки (оклады) Единой тарифной сетки по оплате труда работников организаций бюджетной сферы, вводимые в действие с 1 октября 2003 г.

Постановлением Правительства РФ от 31 декабря 2004 г. N 902 с 1 января 2005 г. размеры тарифных ставок (окладов), предусмотренные приложением к настоящему постановлению, повышены в 1,2 раза для работников федеральных государственных учреждений. Действие постановления не распространяется на работников, занятых в воинских частях и учреждениях, подведомственных федеральным органам исполнительной власти, где предусмотрена военная и приравненная к ней

служба (за исключением Федеральной таможенной службы и Федеральной миграционной службы).

Правительство РФ постановлением от 18 августа 2005 г. повысило с 1 сентября 2005 г. в 1,11 раз размеры тарифных ставок (окладов), предусмотренные приложением к постановлению Правительства РФ от 2 октября 2003 г. N 609 "О повышении тарифных ставок (окладов) Единой тарифной сетки по оплате труда работников организаций бюджетной сферы" для работников федеральных государственных учреждений.

4. Федеральный закон от 24 октября 1997 г. N 137-ФЗ "О прожиточном минимуме в Российской Федерации" создал правовую основу для определения прожиточного минимума и его учета при установлении гражданам РФ государственных гарантий получения минимальных денежных доходов и при осуществлении других мер социальной защиты.

Потребительская корзина - минимальный набор продуктов питания, непродовольственных товаров и услуг, необходимых для сохранения здоровья человека и обеспечения его жизнедеятельности.

Прожиточный минимум - стоимостная оценка потребительской корзины, а также обязательные платежи и сборы.

Семья - лица, связанные родством и (или) свойством, совместно проживающие и ведущие совместное хозяйство.

Основные социально-демографические группы населения - трудоспособное население, пенсионеры, дети.

Среднедушевой доход семьи (одиноко проживающего гражданина) - совокупная сумма доходов каждого члена семьи (одиноко проживающего гражданина), деленная на число всех членов семьи.

Прожиточный минимум в целом по Российской Федерации устанавливается (ст. 2) для: оценки уровня жизни населения при разработке и реализации социальной политики и федеральных социальных программ;

обоснования устанавливаемых на федеральном уровне минимального размера оплаты труда и минимального размера пенсии по старости, а также для определения размеров стипендий, пособий и других социальных выплат;

формирования федерального бюджета.

Прожиточный минимум в субъектах РФ предназначается для:

оценки уровня жизни населения соответствующего субъекта РФ при разработке и реализации региональных социальных программ;

оказания необходимой государственной социальной помощи малоимущим гражданам;

формирования бюджетов субъектов РФ.

Потребительская корзина для основных социально-демографических групп населения в целом по Российской Федерации и в субъектах РФ определяется не реже 1 раза в 5 лет на основе методических рекомендаций, разрабатываемых с участием общероссийских объединений профсоюзов (ст. 3), которые утверждаются Правительством РФ.

Методические рекомендации по определению потребительской корзины для основных социально-демографических групп населения в целом по Российской Федерации и в субъектах РФ утверждены постановлением Правительства РФ от 17 февраля 1999 г. N 192.

О порядке разработки указанных методических рекомендаций см. постановление Правительства РФ от 18 февраля 1998 г. N 214.

Потребительская корзина в целом по Российской Федерации предусмотрена Федеральным законом от 20 ноября 1999 г. N 201-ФЗ "О потребительской корзине в целом по Российской Федерации".

В субъектах РФ потребительская корзина устанавливается законодательными (представительными) органами субъектов РФ по представлению органов исполнительной власти субъектов РФ с учетом природно-климатических условий, национальных традиций и местных особенностей потребления продуктов питания, непродовольственных товаров и услуг основными социально-демографическими группами населения при наличии заключения экспертизы, проводимой в порядке, определяемом Правительством РФ.

Об экспертизе проектов потребительской корзины для основных социально-демографических групп населения в субъектах РФ см. постановление Правительства РФ от 5 июля 2000 г. N 494.

Методика исчисления величины прожиточного минимума в целом по Российской Федерации утверждена постановлением Минтруда России и Госкомстата России от 28 апреля 2000 г. N 36/34.

Величина прожиточного минимума на душу населения и по основным социально-демографическим группам населения в целом по Российской Федерации и в субъектах РФ определяется ежеквартально на основании потребительской корзины и данных Государственного комитета РФ по статистике об уровне потребительских цен на продукты питания, непродовольственные товары и услуги и расходов по обязательным платежам и сборам.

Величина прожиточного минимума на душу населения и по основным социально-демографическим группам населения в целом по Российской Федерации устанавливается Правительством РФ, в субъектах РФ - органами исполнительной власти субъектов РФ.

Величина прожиточного минимума, определяемая в целом по Российской Федерации, является

основой для установления минимального размера оплаты труда и минимального размера пенсии по старости, а также для определения размеров стипендий, пособий и других социальных выплат.

Минимальный размер оплаты труда и минимальный размер пенсии по старости в Российской Федерации поэтапно повышаются до величины прожиточного минимума. Соотношение между минимальным размером оплаты труда, минимальным размером пенсии по старости и величиной прожиточного минимума на очередной финансовый год устанавливается федеральным законом о федеральном бюджете на соответствующий год.

О порядке установления размеров стипендий и социальных выплат в Российской Федерации см. Федеральный закон от 7 августа 2000 г. N 122-ФЗ.

Семья (одиноко проживающий гражданин), среднедушевой доход которой (доход которого) ниже величины прожиточного минимума, установленного в соответствующем субъекте РФ, считается малоимущей (малоимущим) и имеет право на получение государственной социальной поддержки.

Условия и порядок предоставления государственной социальной помощи малоимущим семьям (гражданам) определяются в соответствии с законодательством РФ и законодательством субъектов РФ.

Порядок исчисления среднедушевого дохода семьи (одиноко проживающего гражданина) предусматривается федеральным законом.

О государственной социальной помощи см. Федеральный закон от 17 июля 1999 г. N 178-ФЗ.

Порядок учета доходов и расчета среднедушевого дохода семьи и дохода одиноко проживающего гражданина для признания их малоимущими и оказания им государственной социальной помощи установлен в Федеральном законе от 5 апреля 2003 г. N 44-ФЗ.

Сведения о прожиточном минимуме на душу населения и по основным социально-демографическим группам населения в целом по Российской Федерации и в субъектах РФ публикуются ежеквартально в официальных изданиях Правительства РФ и официальных изданиях органов исполнительной власти субъектов РФ.

5. Среди нескольких международно-правовых актов, регулирующих процесс установления минимальной заработной платы, выделяется прежде всего Конвенция N 131 МОТ "Об установлении минимальной заработной платы" (1970 г.). Она содержит обязанность ратифицировавшей ее страны ввести систему определения минимальной заработной платы (далее - МЗП). В Конвенции говорится о том, что МЗП имеет силу закона и не подлежит понижению при установлении размера оплаты труда работодателем конкретным работникам. Национальное законодательство должно содержать санкции уголовного и иного порядка в отношении ответственных лиц, допустивших нарушение данного предписания.

Сопровождающая ее Рекомендация N 135 указывает на возможность введения единой общеприменимой МЗП в рамках страны или ряда МЗП для определенных групп работников. При этом должно быть сведено к минимуму число категорий работников по найму, не охваченных системой установления МЗП. Само установление МЗП может проходить посредством законодательства, решения компетентного исполнительного органа, совета или комиссии по вопросам заработной платы, трудового суда или трибунала и наконец коллективного договора. В зависимости от изменения уровня стоимости жизни и других экономических условий МЗП должна периодически пересматриваться.

6. В соответствии со ст. 1 Федерального закона от 29 декабря 2004 г. N 198-ФЗ "О внесении изменений в статью 1 Федерального закона "О минимальном размере оплаты труда" установлен минимальный размер оплаты труда:

- с 1 июля 2000 г. в размере 132 руб. в месяц;
- с 1 января 2001 г. в размере 200 руб. в месяц;
- с 1 июля 2001 г. в размере 300 руб. в месяц;
- с 1 мая 2002 г. в размере 450 руб. в месяц;
- с 1 октября 2003 г. в размере 600 руб. в месяц;
- с 1 января 2005 г. в размере 720 руб. в месяц;
- с 1 сентября 2005 г. в размере 800 руб. в месяц;
- с 1 мая 2006 г. в размере 1100 руб. в месяц.

7. Постановлением Правительства РФ от 2 марта 2005 г. N 105 установлена величина прожиточного минимума в целом по Российской Федерации за IV квартал 2004 г. в расчете на душу населения 2451 руб., для трудоспособного населения - 2690 руб., пенсионеров - 1849 руб., детей - 2394 руб.

8. Постановлением Правительства г. Москвы от 24 мая 2005 г. N 354-ПП установлена величина прожиточного минимума в г. Москве за I квартал 2005 г. в расчете на душу населения в размере 4101 руб. 43 коп., трудоспособного населения - 4733 руб. 14 коп., пенсионеров - 2793 руб. 36 коп., детей - 3718 руб. 25 коп.

9. В Генеральном соглашении между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством РФ на 2005-2007 годы (г. Москва, 29 декабря 2004 г.) Стороны взяли на себя обязательства:

рекомендовать при заключении отраслевых и региональных соглашений устанавливать минимальные тарифные ставки (оклады) в организациях внебюджетного сектора экономики на уровне не

ниже прожиточного минимума трудоспособного населения соответствующего субъекта Российской Федерации;

рассмотреть целесообразность перехода на определение минимальной заработной платы в соответствии с принципами Европейской социальной хартии.

Статья 134. Обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы

1. Индексация - установленный государством механизм увеличения денежных доходов и сбережений граждан в связи с ростом потребительских цен. Цель индексации - поддержание покупательной способности денежных доходов и сбережений граждан. Индексация может сочетаться, а в некоторых случаях и заменяться иными методами государственного регулирования доходов населения (пересмотр уровня оплаты труда, размеров пенсий, социальных пособий и т.д.).

2. Генеральное соглашение между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством РФ на 2005-2007 годы (г. Москва, 29 декабря 2004 г.) включает Перечень социально-экономических показателей, подлежащих обсуждению в рамках проведения Сторонами консультаций на первой стадии.

В качестве одного из основных социально-экономических показателей проекта федерального бюджета и прогноза социально-экономического развития, подлежащих обсуждению в рамках проведения Сторонами консультаций на первой стадии, предлагается индексация оплаты труда работников федеральных государственных учреждений.

3. Индексация может быть предусмотрена в трудовом договоре. Работник может предложить работодателю включить индексацию заработной платы исходя из официального уровня инфляции.

4. Федеральный закон от 23 декабря 2004 г. N 173-ФЗ "О федеральном бюджете на 2005 год" утвердил федеральный бюджет на 2005 г. по расходам в сумме 3 047 929,3 млн. руб. и по доходам в сумме 3 326 041,1 млн. руб. исходя из прогнозируемого объема валового внутреннего продукта в сумме 18 720 млрд. руб. и уровня инфляции (потребительских цен) 7,5-8,5% (декабрь 2005 к декабрю 2004 г.).

Статья 135. Установление заработной платы

1. Основными формами оплаты труда являются сдельная и повременная. Сдельная форма заработной платы устанавливает зависимость заработка от количества произведенных единиц продукции с учетом их качества.

Сдельная расценка определяется путем деления часовой (дневной) тарифной ставки, соответствующей разряду выполняемой работы, на часовую (дневную) норму выработки, а также путем умножения тарифной ставки на установленную норму времени в часах или днях.

Существуют следующие виды сдельной формы оплаты труда:

прямая сдельная форма - оплата труда повышается в прямой зависимости от количества изделий на основе твердых расценок;

сдельно-премиальная - предусматривает премирование за перевыполнение норм выработки;

аккордная - указывается предельный срок выполнения задания;

сдельно-прогрессивная - оплата продукции в пределах нормы производится по одним расценкам, а оплата продукции, выпущенной сверх нормы, - по другим, более высоким;

косвенно-сдельная - применяется для оплаты работников, обслуживающих оборудование. Их оплата зависит от того, какое количество продукции произведено на их оборудовании.

Повременная оплата труда устанавливает размер оплаты труда в зависимости от количества затраченного времени с учетом квалификации работника и условий труда.

Повременная оплата труда имеет следующие формы:

простая повременная оплата труда - не зависит прямо от количества произведенной продукции;

повременно-премиальная - включает оплату за отработанное время, а также за работу, выполненную сверх плана.

Широкое распространение в организациях получила бестарифная система оплаты труда.

2. Постановлением Федеральной службы государственной статистики от 18 октября 2004 г. N 49 утвержден Порядок заполнения и представления формы федерального государственного статистического наблюдения N 1-Т "Сведения о численности и заработной плате работников по видам деятельности".

3. Общероссийским классификатором профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов (ОКПДТР) (принят постановлением Госстандарта России от 26 декабря 1994 г. N 367) установлены 7 систем оплаты труда: 1) сдельная; 2) прямая; 3) сдельно-премиальная; 4) прогрессивная; 5) повременная; 6) простая; 7) повременно-премиальная.

4. В Генеральном соглашении между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством РФ на 2005-2007 годы (г. Москва, 29 декабря 2004 г.) Стороны взяли на себя обязательства при определении минимальной тарифной ставки (оклада) работников организаций ориентироваться на оптимальный для современного состояния

экономики удельный вес тарифа в заработной плате не менее 50%.

5. Постановлением Губернатора Новосибирской области от 15 февраля 2005 г. N 81 в целях совершенствования оплаты труда работников учреждений бюджетной сферы, повышения результативности их труда, оптимизации трудового процесса и штатной численности в соответствии со ст. 135 ТК РФ с 1 февраля 2005 г. минимальная часовая оплата труда устанавливается в размере 17 руб. за интенсивную и производительную работу.

Статья 136. Порядок, место и сроки выплаты заработной платы

1. В соответствии со ст. 13 Конвенции N 95 МОТ "Об охране заработной платы" (1949 г.) выплата заработной платы, когда она производится в деньгах, должна происходить только в рабочие дни и в самом месте работы или поблизости от него, если национальное законодательство, коллективный договор или решение арбитражного органа не предусматривают иного или если другие известные трудящимся способы не признаются более целесообразными.

2. Запрещается производить выплату заработной платы в кафе или других подобных заведениях, а также, если необходимо предотвратить злоупотребления, в магазинах розничной торговли и в местах увеселения, за исключением тех случаев, когда заработная плата выплачивается работающим в таких учреждениях лицам.

3. День выплаты заработной платы определяется правилами внутреннего трудового распорядка организации, коллективным договором, трудовым договором.

4. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Работодатель не имеет права изменить это правило даже с согласия работника. Выплата заработной платы 1 раз в месяц является грубым нарушением трудового законодательства, так как для большинства работников заработная плата является единственным источником существования.

5. В международных нормах Конвенции N 95 обращается внимание на необходимость выплаты заработной платы непосредственно заинтересованному работнику, за исключением случая, когда он согласен на другой вариант выплат.

6. Очередность предоставления отпусков устанавливается графиком отпусков, который составляется не позднее чем за 2 недели до наступления календарного года (ст. 123 ТК РФ).

О времени начала отпуска работник должен быть предупрежден не позднее чем за 2 недели (14 календарных дней) до его начала.

Для того чтобы работник мог использовать отпуск по своему усмотрению, работодатель обязан оплату отпуска произвести не позднее чем за 3 дня до его начала.

Если работодатель не выполнил свою обязанность: не предупредил о начале отпуска или не произвел оплату отпуска, то отпуск по соглашению с работником переносится на другой срок, удобный для работника. Перенос отпуска является обязанностью работодателя.

Статья 137. Ограничение удержаний из заработной платы

1. В соответствии со ст. 81 СК РФ установлено, что при отсутствии соглашения об уплате алиментов алименты на несовершеннолетних детей взыскиваются судом с их родителей ежемесячно в размере: на 1 ребенка - 1/4, на 2 детей - 1/3, на 3 и более детей - 1/2 заработка и (или) иного дохода родителей. Размер этих долей может быть уменьшен или увеличен судом с учетом материального или семейного положения сторон и иных заслуживающих внимания обстоятельств.

Виды заработка и (или) иного дохода, которые получают родители в рублях и (или) в иностранной валюте и из которых производится удержание алиментов, взыскиваемых на несовершеннолетних детей в соответствии со ст. 81 СК РФ, определяются Правительством РФ.

Статья 83 СК РФ устанавливает взыскание алиментов на несовершеннолетних детей в твердой денежной сумме.

При отсутствии соглашения родителей об уплате алиментов на несовершеннолетних детей и в случаях, если родитель, обязанный уплачивать алименты, имеет нерегулярный, меняющийся заработок и (или) иной доход, либо если этот родитель получает заработок и (или) иной доход полностью или частично в натуре или в иностранной валюте, либо если у него отсутствует заработок и (или) иной доход, а также в других случаях, если взыскание алиментов в долевом отношении к заработку и (или) иному доходу родителя невозможно, затруднительно или существенно нарушает интересы одной из сторон, суд вправе определить размер алиментов, взыскиваемых ежемесячно, в твердой денежной сумме или одновременно в долях (в соответствии со ст. 81 СК РФ) и в твердой денежной сумме.

Размер твердой денежной суммы устанавливается судом исходя из максимально возможного сохранения ребенку прежнего уровня его обеспечения с учетом материального и семейного положения сторон и других заслуживающих внимания обстоятельств.

Если при каждом из родителей остаются дети, размер алиментов с одного из родителей в пользу другого, менее обеспеченного, определяется в твердой денежной сумме, взыскиваемой ежемесячно и назначаемой судом в соответствии с п. 2 ст. 81 СК РФ.

2. Постановлением Правительства РФ от 18 июля 1996 г. N 841 установлен перечень видов заработной платы и иного дохода, из которых производится удержание алиментов на несовершеннолетних детей.

Удержание алиментов на содержание несовершеннолетних детей производится со всех видов заработной платы (денежного вознаграждения, содержания) и дополнительного вознаграждения как по основному месту работы, так и за работу по совместительству, которые получают родители в денежной (национальной или иностранной валюте) и натуральной форме, в том числе:

а) с суммы, начисленной по тарифным ставкам, должностным окладам, по сдельным расценкам, или в процентах от выручки от реализации продукции (выполнения работ и оказания услуг) и т.п.;

б) со всех видов доплат и надбавок к тарифным ставкам и должностным окладам (за работу в опасных условиях труда, в ночное время, занятым на подземных работах, за квалификацию, совмещение профессий и должностей, временное замещение, допуск к государственной тайне, ученую степень и ученое звание, выслугу лет, стаж работы и т.п.);

в) с премий (вознаграждений), имеющих регулярный или периодический характер, а также по итогам работы за год;

г) с оплаты за сверхурочную работу, работу в выходные и праздничные дни;

д) с заработной платы, сохраняемой за время отпуска, а также с денежной компенсации за неиспользованный отпуск, в случае соединения отпусков за несколько лет;

е) с сумм районных коэффициентов и надбавок к заработной плате;

ж) с суммы среднего заработка, сохраняемого за время выполнения государственных и общественных обязанностей и в других случаях, предусмотренных законодательством о труде (кроме выходного пособия, выплачиваемого при увольнении);

з) с дополнительных выплат, установленных работодателем сверх сумм, начисленных при предоставлении ежегодного отпуска в соответствии с законодательством Российской Федерации и законодательством субъектов РФ;

и) с суммы, равной стоимости выдаваемого (оплачиваемого) питания, кроме лечебно-профилактического, выдаваемого в соответствии с законодательством о труде;

к) с суммы, равной стоимости оплачиваемого проезда транспортом общего пользования к месту работы и обратно;

л) с комиссионного вознаграждения (штатным страховым агентам, штатным брокерам и др.);

м) с оплаты выполнения работ по договорам, заключаемым в соответствии с гражданским законодательством;

н) с суммы авторского вознаграждения, в том числе выплачиваемого штатным работникам редакций газет, журналов и иных средств массовой информации;

о) с сумм исполнительского вознаграждения;

п) с доходов, получаемых от избирательных комиссий членами избирательных комиссий, осуществляющими свою деятельность в указанных комиссиях не на постоянной основе;

р) с доходов, получаемых физическими лицами от избирательных комиссий, а также из избирательных фондов кандидатов в депутаты и избирательных фондов избирательных объединений за выполнение указанными лицами работ, непосредственно связанных с проведением избирательных кампаний.

Удержание алиментов производится:

а) со всех видов пенсий и компенсационных выплат к ним, с ежемесячных доплат к пенсиям, за исключением надбавок, установленных к пенсии на уход за пенсионером, а также компенсационной выплаты неработающему трудоспособному лицу на период осуществления ухода за пенсионером;

б) со стипендий, выплачиваемых обучающимся в образовательных учреждениях начального, среднего и высшего профессионального образования, аспирантам и докторантам, обучающимся с отрывом от производства в аспирантуре и докторантуре при образовательных учреждениях высшего профессионального образования и научно-исследовательских учреждениях, слушателям духовных учебных заведений;

в) с пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам, по безработице только по решению суда и судебному приказу о взыскании алиментов либо нотариально удостоверенному соглашению об уплате алиментов;

г) с сумм, выплачиваемых на период трудоустройства уволенным в связи с ликвидацией организации, осуществлением мероприятий по сокращению численности или штата;

д) с доходов физических лиц, осуществляющих старательскую деятельность;

е) с доходов от занятий предпринимательской деятельностью без образования юридического лица;

ж) с доходов от передачи в аренду имущества;

з) с доходов по акциям и других доходов от участия в управлении собственностью организации (дивиденды, выплаты по долевым паям и т.д.);

и) с сумм материальной помощи, кроме материальной помощи, оказываемой гражданам в связи со стихийным бедствием, с пожаром, хищением имущества, увечьем, а также с рождением ребенка, с

регистрацией брака, со смертью лица, обязанного уплачивать алименты, или его близких родственников.

Удержание алиментов производится с денежного довольствия (содержания), получаемого военнослужащими, сотрудниками органов внутренних дел и другими приравненными к ним категориями лиц, а также с денежной компенсации военнослужащим, сотрудникам органов внутренних дел и другим приравненным к ним категориям лиц взамен продовольственного пайка (письмо Минюста России от 7 апреля 1997 г. N 06-25-05-97; письмо Госкомналогслужбы России от 31 июля 1997 г. N КУ-6-19/559):

а) с военнослужащих - с оклада по воинской должности, оклада по воинскому званию, ежемесячных и иных надбавок (доплат) и других дополнительных выплат денежного довольствия, имеющих постоянный характер;

б) с сотрудников органов внутренних дел, налоговой полиции и работников таможенной системы - с оклада по штатной должности, оклада по специальному званию, процентных надбавок (доплат) за выслугу лет, ученую степень и ученое звание и других денежных выплат, имеющих постоянный характер;

в) с военнослужащих и сотрудников органов внутренних дел - с единовременного и ежемесячного пособий и иных выплат при увольнении с военной службы, со службы в органах внутренних дел.

Алименты взыскиваются из сумм заработной платы и иного дохода, причитающихся лицу, уплачивающему алименты после удержания (уплаты) из этой заработной платы и иного дохода налогов в соответствии с налоговым законодательством.

С осужденных к исправительным работам взыскание алиментов по исполнительным документам производится из всего заработка без учета удержаний, произведенных по приговору или постановлению суда. С осужденных, отбывающих наказание в исправительных колониях, колониях-поселениях, тюрьмах, воспитательных колониях, а также лиц, находящихся в наркологических отделениях психиатрических диспансеров и стационарных лечебных учреждениях, алименты взыскиваются из всего заработка и иного дохода без учета отчислений на возмещение расходов по их содержанию в указанных учреждениях.

3. Указанием ФСЗ России от 30 марта 1993 г. N П-7-10-307 "О порядке удержания алиментов по исполнительным документам, переданным для производства взыскания органом государственной службы занятости" установлен порядок удержания алиментов по исполнительным документам, переданным для производства взыскания органам государственной службы занятости.

По достижении ребенком совершеннолетия и при отсутствии задолженности по алиментам исполнительный лист возвращается в суд, вынесший решение. При наличии задолженности у безработного исполнительный лист остается в центре занятости до ее погашения.

4. Порядок обращения взыскания на заработную плату и иные виды доходов должника определен в гл. 4 Федерального закона от 21 июля 1997 г. N 119-ФЗ "Об исполнительном производстве".

Согласно ст. 64 Федерального закона "Об исполнительном производстве" взыскание на заработную плату и иные виды доходов должника производится при исполнении решений о взыскании периодических платежей, взыскании суммы, не превышающей 2 МРОТ, при отсутствии у должника имущества или недостаточности имущества для полного погашения взыскиваемых сумм.

Размер удержаний из заработной платы и иных видов доходов должника исчисляется из суммы, оставшейся после удержания налогов (ст. 65 Закона).

Порядок обращения взыскания на пособия по социальному страхованию установлен в ст. 68 Закона.

Взыскание из пособий по социальному страхованию (при временной нетрудоспособности, по беременности и родам, уходу за ребенком в период частично оплачиваемого отпуска и др.), а также пособий по безработице производится только по решению суда, судебному приказу о взыскании алиментов либо нотариально удостоверенному соглашению об уплате алиментов или по решению суда о возмещении вреда, причиненного здоровью, и возмещении вреда лицам, понесшим ущерб в результате смерти кормильца.

Порядок взыскания алиментов и задолженности по алиментным обязательствам установлен в ст. 70 рассматриваемого Федерального закона.

Порядок взыскания алиментов и задолженности по алиментным обязательствам определяется СК РФ.

Порядок взыскания алиментов при выезде должника в иностранное государство на постоянное жительство, работу или для прохождения военной службы в Вооруженных Силах РФ, других войсках и воинских формированиях определен в ст. 71 рассматриваемого Федерального закона.

Порядок взыскания алиментов с должника при выезде его в иностранное государство на постоянное жительство определяется СК РФ. В таком же порядке взыскиваются алименты с должника при выезде его в иностранное государство на работу или для прохождения военной службы в Вооруженных Силах РФ, других войсках и воинских формированиях.

Порядок исполнения наказаний в виде штрафа и конфискации имущества определяется в ст. 72 рассматриваемого Федерального закона.

Порядок исполнения наказания в виде штрафа и порядок исполнения приговора суда о

конфискации имущества закреплен УПК РФ.

5. В ст. 8 Конвенции N 85 МОТ "Об охране заработной платы" (1949 г.) записано, что вычеты из заработной платы разрешаются только при соблюдении условий и в размерах, определяемых законодательством страны или устанавливаемых коллективными договорами или арбитражными решениями. Прямо запрещены отчисления из зарплаты в пользу работодателя, его представителя или посредника, предоставляющие прямое или косвенное вознаграждение в целях получения или сохранения работы (ст. 9 Конвенции).

Статья 138. Ограничение размера удержаний из заработной платы

1. Виды доходов, на которые не может быть обращено взыскание. Согласно ст. 69 Федерального закона "Об исполнительном производстве" взыскание не может быть обращено на денежные суммы, выплачиваемые:

1) в возмещение вреда, причиненного здоровью, а также в возмещение вреда лицам, понесшим ущерб в результате смерти кормильца;

2) лицам, получившим увечья (ранения, травмы, контузии) при исполнении ими служебных обязанностей, и членам их семей в случае гибели (смерти) указанных лиц;

3) в связи с рождением ребенка; многодетным матерям; одиноким отцу или матери; на содержание несовершеннолетних детей в период розыска их родителей; пенсионерам и инвалидам I группы по уходу за ними; потерпевшим на дополнительное питание, санаторно-курортное лечение, протезирование и расходы по уходу за ними в случае причинения вреда здоровью; по алиментным обязательствам;

4) за работу с вредными условиями труда или в экстремальных ситуациях, а также гражданам, подвергшимся воздействию радиации вследствие катастроф или аварий на АЭС, и в иных установленных законодательством Российской Федерации случаях;

5) организацией в связи с рождением ребенка, со смертью родных, с регистрацией брака, а также на выходное пособие, выплачиваемое при увольнении работника.

2. Согласно ст. 66 Федерального закона "Об исполнительном производстве" при исполнении исполнительного документа с должника может быть удержано не более 50% заработной платы и приравненных к ней платежей и выдач до полного погашения взыскиваемых сумм.

При удержании из заработной платы и приравненных к ней платежей и выдач по нескольким исполнительным документам за работником должно быть сохранено 50% заработка.

3. Ограничения размера удержаний из заработной платы и приравненных к ней платежей и выдач, установленные п. 1 и 2 ст. 66 вышеназванного Федерального закона, 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 этих случаях размер удержаний из заработной платы и приравненных к ней платежей и выдач не может превышать 70%.

4. Правила, установленные ст. 138 ТК РФ, применяются также при обращении взыскания на причитающиеся должнику стипендии, пенсии, вознаграждения за использование автором своего авторского права, права на открытие, изобретение, на которые выданы авторские свидетельства, а также за рационализаторское предложение и промышленный образец, на которые выданы свидетельства.

Согласно § 1 Рекомендации N 85 МОТ "Об охране заработной платы" (1949 г.) необходимые меры должны приниматься в целях ограничения удержаний из заработной платы до такого предела, который считается необходимым для обеспечения содержания работника и его семьи.

Статья 139. Исчисление средней заработной платы

1. Постановлением Правительства РФ от 11 апреля 2003 г. N 213 утверждены особенности порядка исчисления средней заработной платы.

См. также разъяснение Министерства труда и социального развития РФ от 24 декабря 2003 г. N 5 "Об исчислении среднего заработка при расчете пособия по временной нетрудоспособности и пособия по беременности и родам в 2004 году", утв. постановлением Министерства труда и социального развития РФ от 24 декабря 2003 г. N 89; письмо ЦБР от 1 сентября 2003 г. N 129-Т; письма Фонда социального страхования РФ от 5 мая 2003 г. N 02-18/05-2788, от 18 января 2005 г. N 02-18/07-306 (далее приводится нумерация пунктов документа).

1. Положение определяет особенности порядка исчисления средней заработной платы (среднего заработка) для всех случаев определения ее размера, предусмотренных ТК РФ (далее - средний заработок).

2. Для расчета среднего заработка учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые в соответствующей организации, независимо от источников этих выплат, к

которым относятся:

- а) заработная плата, начисленная работникам по тарифным ставкам (должностным окладам) за отработанное время;
- б) заработная плата, начисленная работникам за выполненную работу по сдельным расценкам;
- в) заработная плата, начисленная работникам 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, начисленное за отработанное время лицам, замещающим государственные должности;
- е) 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;
- ж) заработная плата, начисленная преподавателям учреждений начального и среднего профессионального образования за часы преподавательской работы сверх уменьшенной годовой учебной нагрузки (учитывается в размере одной десятой за каждый месяц расчетного периода независимо от времени начисления);
- з) разница в должностных окладах работников, перешедших на нижеоплачиваемую работу (должность) с сохранением размера должностного оклада по предыдущему месту работы (должности);
- и) заработная плата, окончательно рассчитанная по завершении календарного года, обусловленная системой оплаты труда (учитывается в размере одной двенадцатой за каждый месяц расчетного периода независимо от времени начисления);
- к) надбавки и доплаты к тарифным ставкам (должностным окладам) за профессиональное мастерство, классность, квалификационный разряд (классный чин, дипломатический ранг), выслугу лет (стаж работы), особые условия государственной службы, ученую степень, ученое звание, знание иностранного языка, работу со сведениями, составляющими государственную тайну, совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема выполняемых работ, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, руководство бригадой;
- л) выплаты, связанные с условиями труда, в том числе 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) премии и вознаграждения, включая вознаграждение по итогам работы за год и единовременное вознаграждение за выслугу лет;
- н) другие предусмотренные системой оплаты труда виды выплат.

3. Расчет среднего заработка работника независимо от режима его работы производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 месяцев, предшествующих моменту выплаты.

Средний заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется за последние 3 календарных месяца (с 1-го по 1-е число).

4. При исчислении среднего заработка из расчетного периода исключается время, а также начисленные за это время суммы, если:

- а) за работником сохранялся средний заработок в соответствии с законодательством Российской Федерации;
- 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 Российской Федерации;
- ж) работнику предоставлялись дни отдыха (отпусков) в связи с работой сверх нормальной продолжительности рабочего времени при вахтовом методе организации работ и в других случаях в соответствии с законодательством Российской Федерации.

См. также письмо Министерства труда и социального развития РФ от 14 июля 2004 г. N 3186-ЮЛ.

О включении в период фактической работы, учитываемой для исчисления пособий по временной нетрудоспособности и отпуска по беременности и родам, периодов прохождения военной службы и службы в органах внутренних дел сказано в письме Министерства труда и социального развития РФ от 14 мая 2004 г. N 2535-ВЯ.

5. В случае, если работник за расчетный период не имел фактически начисленной заработной платы или фактически отработанных дней либо этот период состоял из времени, исключаемого из расчетного периода в соответствии с п. 4 Положения N 213, средний заработок определяется исходя из суммы заработной платы, фактически начисленной за предшествующий период времени, равный расчетному.

6. В случае, если работник за расчетный период и до расчетного периода не имел фактически начисленной заработной платы или фактически отработанных дней, средний заработок определяется исходя из суммы заработной платы, фактически начисленной за фактически отработанные работником дни в месяце наступления случая, с которым связано сохранение среднего заработка.

7. В случае, если работник за расчетный период, до расчетного периода и до наступления случая, с которым связано сохранение среднего заработка, не имел фактически начисленной заработной платы или фактически отработанных дней в организации, средний заработок определяется исходя из тарифной ставки установленного ему разряда, должностного оклада, денежного вознаграждения.

8. Во всех случаях, кроме применения суммированного учета рабочего времени, для определения среднего заработка используется средний дневной заработок.

Средний заработок работника определяется путем умножения среднего дневного заработка на количество дней (рабочих, календарных) в периоде, подлежащем оплате.

Средний дневной заработок, кроме случаев определения среднего заработка для оплаты отпусков и выплаты компенсаций за неиспользованные отпуска, исчисляется путем деления суммы заработной платы, фактически начисленной за расчетный период, на количество фактически отработанных в этот период дней.

При установлении работнику неполного рабочего времени (неполной рабочей недели, неполного рабочего дня) средний дневной заработок исчисляется путем деления суммы фактически начисленной заработной платы на количество рабочих дней по календарю 5-дневной (6-дневной) рабочей недели, приходящихся на время, отработанное в расчетный период.

9. Средний дневной заработок для оплаты отпусков, предоставляемых в календарных днях, и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется путем деления суммы заработной платы, фактически начисленной за расчетный период, на 3 и на среднемесячное число календарных дней (29,6).

В случае, когда один или несколько месяцев расчетного периода отработаны не полностью или из него исключалось время в соответствии с п. 4 настоящего Положения, средний дневной заработок исчисляется путем деления суммы фактически начисленной заработной платы за расчетный период на сумму, состоящую из среднемесячного числа календарных дней (29,6), умноженного на количество полностью отработанных месяцев, и количества календарных дней в не полностью отработанных месяцах.

Количество календарных дней в не полностью отработанных месяцах рассчитывается путем умножения рабочих дней по календарю 5-дневной рабочей недели, приходящихся на отработанное время, на коэффициент 1,4.

Средний дневной заработок для оплаты отпусков, предоставляемых в рабочих днях, а также для выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется путем деления суммы фактически начисленной заработной платы на количество рабочих дней по календарю 6-дневной рабочей недели.

Количество рабочих дней в не полностью отработанных месяцах при предоставлении отпусков в рабочих днях рассчитывается путем умножения рабочих дней по календарю 5-дневной рабочей недели, приходящихся на отработанное время, на коэффициент 1,2.

При работе на условиях неполного рабочего времени (неполной рабочей недели, неполного рабочего дня) средний дневной заработок работника для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется в соответствии с п. 9 и 10 настоящего Положения.

12. При определении среднего дневного заработка из расчетного периода исключаются праздничные нерабочие дни, установленные федеральным законом.

13. При определении среднего заработка работника, которому установлен суммированный учет рабочего времени, используется средний часовой заработок.

Средний часовой заработок исчисляется путем деления суммы заработной платы, фактически начисленной за расчетный период, на количество часов, фактически отработанных в этот период.

Средний заработок работника определяется путем умножения среднего часового заработка на количество рабочих часов в периоде, подлежащем оплате.

Решением Верховного Суда РФ от 18 ноября 2003 г. N ГКПИ 03-1049 абз. 4 п. 13 рассматриваемого Положения признан недействующим и не подлежащим применению со дня принятия в части распространения его на медицинских работников.

Средний заработок работника для оплаты отпуска определяется путем умножения среднего часового заработка на количество рабочего времени (в часах) в неделю в зависимости от установленной продолжительности рабочей недели и на количество календарных недель отпуска.

14. При определении среднего заработка премии и вознаграждения, фактически начисленные за

расчетный период, учитываются в следующем порядке:

ежемесячные премии и вознаграждения - не более 1 выплаты за одни и те же показатели за каждый месяц расчетного периода;

премии и вознаграждения за период работы, превышающий 1 месяц, - не более 1 выплаты за одни и те же показатели в размере месячной части за каждый месяц расчетного периода;

вознаграждение по итогам работы за год, единовременное вознаграждение за выслугу лет (стаж работы), иные вознаграждения по итогам работы за год, начисленные за предшествующий календарный год, - в размере 1/12 за каждый месяц расчетного периода независимо от времени начисления вознаграждения.

В случае если время, приходящееся на расчетный период, отработано не полностью или из него исключалось время в соответствии с п. 4 настоящего Положения, премии и вознаграждения учитываются при определении среднего заработка пропорционально времени, отработанному в расчетный период (за исключением ежемесячных премий, выплачиваемых вместе с заработной платой за данный месяц).

Если работник проработал в организации неполный рабочий период, за который начисляются премии и вознаграждения и они были начислены пропорционально отработанному времени, они учитываются при определении среднего заработка исходя из фактически начисленных сумм в порядке, установленном настоящим пунктом.

15. При повышении в организации (филиале, структурном подразделении) тарифных ставок (должностных окладов, денежного вознаграждения) средний заработок работников повышается в следующем порядке:

если повышение произошло в расчетный период, выплаты, учитываемые при определении среднего заработка и начисленные за предшествующий повышению период времени, повышаются на коэффициенты, которые рассчитываются путем деления тарифной ставки (должностного оклада, денежного вознаграждения), установленной в месяце наступления случая, с которым связано сохранение среднего заработка, на тарифные ставки (должностные оклады, денежное вознаграждение) каждого из месяцев расчетного периода;

если повышение произошло после расчетного периода до наступления случая, с которым связано сохранение среднего заработка, повышается средний заработок, исчисленный за расчетный период;

если повышение произошло в период сохранения среднего заработка, часть среднего заработка повышается с даты повышения тарифных ставок (должностных окладов, денежного вознаграждения) до окончания указанного периода.

16. При повышении размеров надбавок за квалификационный разряд (классный чин, дипломатический ранг) и за особые условия государственной службы средний заработок работников повышается в следующем порядке:

если повышение произошло в расчетный период, надбавки за квалификационный разряд (классный чин, дипломатический ранг), за особые условия государственной службы, начисленные за предшествующий повышению период времени, повышаются на коэффициенты, которые рассчитываются путем деления указанных надбавок, установленных в месяце наступления случая, с которым связано сохранение среднего заработка, на надбавки каждого из месяцев расчетного периода;

если повышение произошло после расчетного периода, до наступления случая, с которым связано сохранение среднего заработка, повышаются указанные надбавки, включенные в средний заработок, исчисленный за расчетный период;

если повышение произошло в период сохранения среднего заработка, указанные надбавки, включенные в средний заработок, повышаются с даты повышения надбавок до окончания указанного периода.

17. Средний заработок, определенный для оплаты времени вынужденного прогула, подлежит увеличению на коэффициент, рассчитанный путем деления тарифной ставки (должностного оклада, денежного вознаграждения), установленной работнику с даты восстановления на прежней работе, на тарифную ставку (должностной оклад, денежное вознаграждение), установленную в расчетном периоде, если за время вынужденного прогула повышались тарифные ставки (должностные оклады, денежное вознаграждение).

18. Во всех случаях средний месячный заработок работника, отработавшего полностью в расчетный период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть менее установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.

19. Лицам, работающим на условиях совместительства, средний заработок определяется в порядке, установленном рассматриваемым Положением.

2. Статья 1086 ГК РФ установила порядок определения заработка (дохода), утраченного в результате повреждения здоровья.

Размер подлежащего возмещению утраченного потерпевшим заработка (дохода) определяется в процентах к его среднему месячному заработку (доходу) до увечья или иного повреждения здоровья либо до утраты им трудоспособности, соответствующих степени утраты потерпевшим

профессиональной трудоспособности, а при отсутствии профессиональной трудоспособности - степени утраты общей трудоспособности.

В состав утраченного заработка (дохода) потерпевшего включаются все виды оплаты его труда по трудовым и гражданско-правовым договорам как по месту основной работы, так и по совместительству, облагаемые подоходным налогом. Не учитываются выплаты единовременного характера, в частности компенсация за неиспользованный отпуск и выходное пособие при увольнении. За период временной нетрудоспособности или отпуска по беременности и родам учитывается выплаченное пособие. Доходы от предпринимательской деятельности, а также авторский гонорар включаются в состав утраченного заработка, при этом доходы от предпринимательской деятельности включаются на основании данных налоговой инспекции.

Все виды заработка (дохода) учитываются в суммах, начисленных до удержания налогов.

Среднемесячный заработок (доход) потерпевшего подсчитывается путем деления общей суммы его заработка (дохода) за 12 месяцев работы, предшествовавших повреждению здоровья, на 12. В случае, когда потерпевший ко времени причинения вреда работал менее 12 месяцев, среднемесячный заработок (доход) подсчитывается путем деления общей суммы заработка (дохода) за фактически проработанное число месяцев, предшествовавших повреждению здоровья, на число этих месяцев.

Не полностью проработанные потерпевшим месяцы по его желанию заменяются предшествующими полностью проработанными месяцами либо исключаются из подсчета при невозможности их замены.

В случае, когда потерпевший на момент причинения вреда не работал, учитывается по его желанию заработок до увольнения либо обычный размер вознаграждения работника его квалификации в данной местности, но не менее 5-кратного установленного законом минимального размера оплаты труда.

Если в заработке (доходе) потерпевшего произошли до причинения ему увечья или иного повреждения здоровья устойчивые изменения, улучшающие его имущественное положение (повышена заработная плата по занимаемой должности, он переведен на более высокооплачиваемую работу, поступил на работу после окончания учебного учреждения по очной форме обучения и в других случаях, когда доказана устойчивость изменения или возможности изменения оплаты труда потерпевшего), при определении его среднемесячного заработка (дохода) учитывается только заработок (доход), который он получил или должен был получить после соответствующего изменения.

3. Статья 21 Федерального закона "О государственном пенсионном обеспечении в Российской Федерации" устанавливает среднемесячный заработок, из которого исчисляется размер пенсии федеральных государственных служащих.

Размер пенсии за выслугу лет федеральных государственных служащих определяется из их среднемесячного заработка за последние 12 полных месяцев федеральной государственной службы, предшествующих дню ее прекращения либо дню достижения ими возраста, дающего право на трудовую пенсию, предусмотренную Федеральным законом "О трудовых пенсиях в Российской Федерации".

Размер среднемесячного заработка, исходя из которого федеральному государственному служащему исчисляется пенсия за выслугу лет, не может превышать 1,8 должностного оклада (0,8 денежного вознаграждения) по замещавшейся должности федеральной государственной службы либо 1,8 должностного оклада, сохраненного по прежней замещавшейся должности федеральной государственной службы в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

Среднемесячный заработок - денежное содержание, денежное вознаграждение, денежное довольствие, заработная плата и другие доходы, которые учитываются для исчисления размера пенсии по государственному пенсионному обеспечению гражданина, обратившегося за назначением этой пенсии, выраженные в денежных единицах Российской Федерации и приходившиеся на периоды службы и иной деятельности, включаемые в его выслугу или трудовой стаж.

4. Минтруд России по согласованию с Минфином России по вопросу включения в расчетный период для подсчета среднего заработка времени забастовки сообщил, что время забастовки должно включаться в расчетный период для исчисления среднего заработка (письмо Минтруда России от 23 января 1996 г. N 149-КВ).

В соответствии со ст. 13 и 14 Федерального закона от 24 декабря 2003 г. N 89 "О порядке разрешения коллективных трудовых споров" решение о проведении забастовки принимается собранием (конференцией) работников организации, филиала, представительства или профсоюзной организацией, объединением профсоюзов. При этом участие в забастовке является добровольным и никто не может быть принужден к участию или отказу от участия в забастовке.

5. О порядке расчета среднего заработка при исчислении пособия по временной нетрудоспособности, по беременности и родам сказано в письме Фонда социального страхования РФ от 18 марта 2002 г. N 02-18/05-1.

6. См. также п. 62 постановления Пленума Верховного Суда РФ "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" в [Приложении](#).

1. Днем увольнения работника в соответствии со ст. 77 ТК РФ является последний день его работы.

В последний день работы работодатель обязан в соответствии со ст. 80 ТК РФ выдать работнику трудовую книжку, другие документы, связанные с работой, по письменному заявлению работника и произвести с ним окончательный расчет.

2. Работодатель обязан выдать работнику в день увольнения все причитающиеся ему суммы, в том числе и компенсации за неиспользованные отпуска.

Если работник в день увольнения не работал, то он должен предъявить работодателю требование о расчете, например в форме заявления. Работодатель, не дожидаясь требования работника о расчете, может по аналогии со ст. 62 ТК РФ направить работнику уведомление о том, что работник должен явиться за расчетом.

Статья 141. Выдача заработной платы, не полученной ко дню смерти работника

1. В соответствии со ст. 1183 ГК РФ право на получение подлежащих выплате наследодателю, но не полученных им при жизни по какой-либо причине сумм заработной платы и приравненных к ней платежей, пенсий, стипендий, пособий по социальному страхованию, возмещению вреда, причиненного жизни или здоровью, алиментов и иных денежных сумм, предоставленных гражданину в качестве средств к существованию, принадлежит проживавшим совместно с умершим членам его семьи, а также его нетрудоспособным иждивенцам независимо от того, проживали они совместно с умершим или не проживали.

Требования о выплате сумм на основании ст. 1183 ГК РФ должны быть предъявлены обязанным лицам в течение 4 месяцев со дня открытия наследства.

При отсутствии лиц, имеющих на основании ст. 1183 ГК РФ право на получение сумм, не выплаченных наследодателю, или при не предъявлении этими лицами требований о выплате указанных сумм в определенный срок соответствующие суммы включаются в состав наследства и наследуются на общих основаниях, установленных ГК РФ.

2. Иждивенцы - это лица, получающие постоянную материальную помощь от другого лица.

В соответствии с СК РФ от 29 декабря 1995 г. N 223-ФЗ к членам семьи относятся: дети, родители, братья, сестры, бабушка, бабушка, воспитанники, пасынки, падчерицы, отчим, мачеха.

Иждивенцы - лица, находившиеся на полном содержании сотрудника или получавшие от него помощь, которая была для них постоянным и основным источником средств к существованию, а также иные лица, признанные иждивенцами в порядке, установленном законодательством (приказ МВД России от 15 октября 1999 г. N 805 "Об утверждении Инструкции о порядке возмещения ущерба в случае гибели (смерти) или причинения увечья сотруднику органов внутренних дел, а также ущерба, причиненного имуществу сотрудника органов внутренних дел или его близких".

Статья 142. Ответственность работодателя за нарушение сроков выплаты заработной платы и иных сумм, причитающихся работнику

1. В соответствии со ст. 5.27 КоАП РФ нарушение законодательства о труде и об охране труда влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от 5 до 50 МРОТ.

Нарушение законодательства о труде и об охране труда лицом, ранее подвергнутым административному наказанию за аналогичное административное правонарушение, влечет дисквалификацию на срок от 1 года до 3 лет.

2. 15-дневный срок начинается со следующего дня после невыполнения работодателем обязанности выплатить заработную плату. В этот срок включаются и нерабочие дни согласно ст. 14 ТК РФ.

Последний день 15-дневного срока должен быть рабочим днем согласно ст. 14 ТК РФ. Если последний день срока приходится на нерабочий день, то днем окончания срока считается ближайший следующий за ним рабочий день.

3. Указом Президента РФ от 19 января 1996 г. N 66 установлены меры по обеспечению своевременности выплаты заработной платы за счет бюджетов всех уровней, пенсий и иных социальных выплат. О мерах по реализации Указа см. постановление Правительства РФ от 6 марта 1996 г. N 230.

Согласно Указу руководители и должностные лица федеральных органов исполнительной власти, на которых возложены функции по выплате непосредственно из федерального бюджета заработной платы, а также по выделению из федерального бюджета средств, направляемых на выплату заработной платы работникам организаций бюджетной сферы, денежного довольствия военнослужащим и сотрудникам органов внутренних дел, пенсий, стипендий, пособий и иных социальных выплат, несут персональную ответственность за своевременность выплаты заработной платы работникам организаций, финансируемых за счет бюджетов всех уровней, денежного довольствия военнослужащим и сотрудникам органов внутренних дел, пенсий, стипендий, пособий и иных социальных выплат из

средств федерального бюджета и федеральных внебюджетных фондов, а также погашения задолженности федерального бюджета перед государственными предприятиями и хозяйственными обществами и товариществами за поставку продукции в соответствии с федеральными целевыми программами.

Руководители федеральных органов исполнительной власти:

обладающие правами распорядителя по средствам, выделяемым из федерального бюджета, обязаны в соответствии со своей компетенцией своевременно, но не позднее 3 дней до даты выплаты, отдавать распоряжение по осуществлению выплаты заработной платы работникам организаций бюджетной сферы, денежного довольствия военнослужащим и сотрудникам органов внутренних дел, пенсий, стипендий, пособий и иных социальных выплат;

обладающие правами распорядителя по внебюджетным средствам, обязаны направлять указанные средства в первую очередь на оплату работ и услуг организаций бюджетной сферы, а также оплату продукции, поставляемой для федеральных государственных нужд.

В случае отсутствия в сроки, установленные Указом, на счетах федерального органа исполнительной власти денежных средств руководители соответствующих федеральных органов исполнительной власти, обладающие правами распорядителя по средствам, выделяемым из федерального бюджета, обязаны отдавать распоряжение по осуществлению выплаты заработной платы работникам организаций бюджетной сферы, денежного довольствия военнослужащим и сотрудникам органов внутренних дел, пенсий, стипендий, пособий и иных социальных выплат в день поступления средств на счета.

Руководителям федеральных органов исполнительной власти, обладающим правами распорядителя по внебюджетным средствам и по средствам, выделяемым из федерального бюджета, запрещается размещение временно свободных финансовых средств на депозитных счетах в банках и осуществление любых расходов бюджетных средств в случаях, когда:

это приведет к невозможности своевременной выплаты заработной платы работникам организаций бюджетной сферы, денежного довольствия военнослужащим и сотрудникам органов внутренних дел, пенсий, стипендий, пособий и иных социальных выплат;

имеется задолженность по выплате заработной платы работникам организаций бюджетной сферы, денежного довольствия военнослужащим и сотрудникам органов внутренних дел, пенсий, стипендий, пособий и иных социальных выплат в день поступления средств на счета.

Должностные лица федеральных органов исполнительной власти, на которых возложены функции по выплате непосредственно из федерального бюджета заработной платы, а также по выделению из федерального бюджета средств, направляемых на выплату заработной платы работникам организаций бюджетной сферы, денежного довольствия военнослужащим и сотрудникам органов внутренних дел, пенсий, стипендий, пособий и иных социальных выплат, виновные в задержке указанных выплат или выделения средств из федерального бюджета, отстраняются от выполнения указанных функций руководителями соответствующих федеральных органов исполнительной власти или увольняются за однократное грубое нарушение своих обязанностей.

В случае нарушения руководителями федеральных органов исполнительной власти возложенных п. 2 и 3 Указа обязанностей Председатель Правительства РФ должен внести Президенту РФ представление об отставке соответствующего руководителя.

Руководители государственных унитарных предприятий и учреждений, финансируемых из федерального бюджета, допустившие задержку выплаты заработной платы работниками в связи с неэффективной работой, размещением денежных средств на депозитных счетах банков, осуществлением выплат со счетов предприятия или учреждения на цели, не связанные с покрытием задолженности по налоговым и другим обязательным платежам, а также кредиторской задолженности, подлежат увольнению за однократное грубое нарушение своих обязанностей.

Контроль за исполнением Указа возлагается на Председателя Правительства РФ.

Представители государства в органах управления хозяйственных обществ и товариществ, в которых имеются доли (паи, акции), находящиеся в государственной собственности, в случае задержек выплаты заработной платы работникам соответствующих хозяйственных обществ и товариществ обязаны в месячный срок созвать общее собрание участников (акционеров) соответствующего хозяйственного общества или товарищества и поставить вопрос об увольнении руководителей (исполнительных директоров), ответственных за выплату заработной платы.

В соответствии с постановлением Правительства РФ от 22 февраля 1997 г. N 214 "Об обязанностях представителей государства в органах управления акционерных обществ, часть акций которых находится в федеральной собственности, при возникновении задолженности этих акционерных обществ по заработной плате, обязательным платежам в бюджеты всех уровней и страховым взносам в государственные внебюджетные фонды" органы исполнительной власти субъектов РФ должны обеспечить контроль за своевременной выплатой из бюджетов субъектов РФ заработной платы работникам организаций бюджетной сферы, пенсий, стипендий, пособий и иных социальных выплат.

4. Невыплата заработной платы, пенсий, стипендий, пособий и иных выплат влечет уголовную ответственность по ст. 145.1 УК РФ.

Невыплата свыше двух месяцев заработной платы, пенсий, стипендий, пособий и иных установленных законом выплат, совершенная руководителем предприятия, учреждения или организации независимо от формы собственности из корыстной или иной личной заинтересованности, наказывается штрафом в размере от 100 до 200 МРОТ или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период от 1 до 2 месяцев, либо лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до 5 лет, либо лишением свободы на срок до 2 лет.

То же деяние, повлекшее тяжкие последствия, наказывается штрафом в размере от 300 до 700 МРОТ или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период от 3 до 7 месяцев либо лишением свободы на срок от 3 до 7 лет с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до 3 лет или без такового.

5. Принимая во внимание, что решение о приостановке работы в случае задержки выплаты заработной платы является правом работника и принимается им самостоятельно, а не диктуется обстоятельствами, вызывающими простой в работе (отсутствие объема работ, необходимых инструментов, технической документации, условий, обеспечивающих безопасность работника на рабочем месте), названный период не может рассматриваться как простой по вине работодателя, и оснований для возложения на работодателя дополнительных обязанностей, предусматривающих оплату времени приостановки работы по инициативе работника, не имеется.

К тому же к случаям, при наступлении которых сохраняется заработная плата, приостановление работы по причине задержки заработной платы не отнесено.

Учитывая изложенное, в случае приостановки работы в связи с задержкой выплаты заработной платы за время отсутствия работника заработная плата ему начисляться не должна. В то же время такая оплата может производиться, если она установлена в коллективном договоре.

6. См. также п. 57 постановления Пленума Верховного Суда РФ "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" в [Приложении](#).

Статья 143. Тарифная система оплаты труда

1. Правительство РФ постановлением от 6 ноября 2001 г. N 775 "О повышении тарифных ставок (окладов) Единой тарифной сетки по оплате труда работников организаций бюджетной сферы" повысило тарифные ставки (оклады) ЕТС по оплате труда работников организаций бюджетной сферы.

Тарифные ставки (оклады) Единой тарифной сетки по оплате труда работников организаций бюджетной сферы утверждены постановлением Правительства РФ от 2 октября 2003 г. N 609, введены в действие с 1 октября 2003 г.

Тарифные коэффициенты Единой тарифной сетки [по оплате труда работников организаций бюджетной сферы](#)

2. Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих (далее - Справочник) разработан Институтом труда, утвержден постановлением Министерства труда и социального развития РФ от 21 августа 1998 г. N 37 и рекомендован для применения на предприятиях, в учреждениях и организациях различных отраслей экономики независимо от форм собственности и организационно-правовых форм. Он включает квалификационные характеристики более 240 должностей служащих.

Глубокие социально-экономические преобразования российского общества в условиях перехода к рыночной экономике требуют коренных изменений в регулировании трудовых отношений, организации труда и регламентации трудовой деятельности работников.

Изменение технологического способа производства на базе широкого внедрения компьютерной техники и информатизации, возрастание роли науки и научно-технического прогресса как фактора экономического роста, усиление социальной ориентации производственной деятельности, осуществление приватизации, развитие предпринимательства, в том числе среднего и малого бизнеса, обусловили эволюцию отношений собственности и типов хозяйствования в направлении разнообразия и множественности их форм, взаимоотношений между работодателем и наемным работником, активизацию их участия в акционерном капитале и управлении, развитие коллективно-договорных отношений.

Справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих (технических исполнителей) призван обеспечить рациональное разделение труда, создать действенный механизм разграничения функций, полномочий и ответственности, четкую регламентацию трудовой деятельности работников в современных условиях развития рыночных отношений. Являясь нормативным документом, Справочник обеспечивает преемственность с ранее действовавшим.

Применяемые до настоящего времени квалификационные характеристики должностей служащих в основном были разработаны и утверждены 10 и более лет назад. Они отражали сложившиеся к тому времени организационно-технические и экономические условия, а следовательно, уровень профессионально-квалификационного, а также должностного разделения и организации труда. Задача

разработчиков Справочника состояла не только в том, чтобы создать его на качественно новом уровне, ликвидировать выявленные в процессе применения недостатки и пробелы, но и дополнить характеристиками должностей, появившихся в новых условиях хозяйствования.

Огромные изменения, происшедшие за последнее десятилетие в экономических, социальных и организационно-технических отношениях, а также практике применения действующих нормативов организации труда, какими являются квалификационные характеристики должностей служащих, обусловили необходимость их пересмотра, дальнейшего совершенствования с учетом нового этапа развития общества, новых требований к работникам, их знаниям и квалификации.

Справочник дополнен новыми квалификационными характеристиками должностей работников, функции которых связаны со становлением и развитием рыночных экономических отношений. К ним, например, относятся квалификационные характеристики должностей аудитора, аукциониста, брокера, дилера, менеджера, оценщика, специалиста по маркетингу и др. Новые характеристики отражают современные требования, отвечают задачам проводимых в стране реформ.

Особого внимания требует характеристика должности менеджера. В странах с высокоразвитой рыночной экономикой менеджерами называют профессиональных управляющих, имеющих специальное образование, часто полученное в дополнение к инженерному, юридическому, экономическому. Менеджеры осуществляют квалифицированное управление деятельностью предприятия (высшее звено), его структурных подразделений (среднее звено) или обеспечивают выполнение определенной деятельности в сфере бизнеса (низовое звено).

Менеджерами высшего и среднего уровней применительно к действующей должностной структуре можно считать всех руководителей - директоров предприятий, учреждений и организаций и других линейных руководителей - начальников цехов и иных структурных подразделений, а также функциональных отделов.

Что касается менеджеров низового уровня, то в условиях развития коммерческой деятельности, малого и среднего предпринимательства возникла потребность в определении их места и функциональной роли как организаторов этой деятельности, обеспечивающих ее соответствие условиям внешней среды (экономическим, правовым, технологическим и другим требованиям).

Менеджеры соответствующего профиля осуществляют следующие основные функции: маркетинг, управление кадрами, материально-техническое обеспечение, рекламно-информационное обслуживание и др.

Поскольку разница между уровнями менеджмента заключается в масштабе, пределах полномочий, ответственности, степени детализации выполняемых функций, то в Справочнике приводятся должностные характеристики менеджера (низового уровня без функциональной специализации), а также менеджера по персоналу и менеджера по рекламе. Именно эти функциональные направления деятельности особо нуждаются в работниках соответствующего уровня квалификации, в четком определении их роли и места в существующих структурах управления. При необходимости на основе базовой должностной характеристики менеджера могут быть разработаны квалификационные характеристики или должностные инструкции для менеджеров других конкретных наименований при условии, что функциональная направленность и содержание их деятельности соответствуют должности менеджера.

Вместе с тем объективной необходимостью явился пересмотр действующих квалификационных характеристик традиционных должностей, внесение в них существенных изменений и дополнений в связи с происшедшими преобразованиями, а также с учетом практики применения этих характеристик. Во всех квалификационных характеристиках, как новых, так и пересмотренных, проведена регламентация трудовых функций различных категорий служащих в целях обеспечения единого подхода к подбору персонала соответствующей квалификации и соблюдения единых принципов тарификации работ, основанных на их сложности. Включенные в Справочник квалификационные характеристики должностей служащих пересмотрены с учетом Конституции РФ, новейших законодательных и нормативных правовых актов.

Каждая квалификационная характеристика является нормативным документом, регламентирующим содержание выполняемых функций работников, способствующим обеспечению оптимальной технологии трудовой деятельности, рационального разделения труда, высокой организованности, дисциплины и порядка на каждом рабочем месте, а также совершенствованию системы управления персоналом. В качестве нормативной базы квалификационные характеристики должностей служащих предназначены для применения на предприятиях, в учреждениях и организациях различных форм собственности, организационно-правовых форм и отраслей экономики независимо от их ведомственной подчиненности. На основе квалификационных характеристик разрабатываются должностные инструкции для конкретных работников.

В Справочник включены квалификационные характеристики массовых должностей, общих для всех отраслей экономики, наиболее широко используемых на практике. Квалификационные характеристики должностей, специфических для отдельных отраслей, разрабатываются министерствами (ведомствами) и утверждаются в установленном порядке.

Применение Справочника в современных организационно-технических условиях способствует

дальнейшему совершенствованию организации труда всех категорий служащих.

Квалификационные характеристики, включенные в Справочник, являются нормативными документами, предназначенными для обоснования рационального разделения и организации труда, правильного подбора, расстановки и использования кадров, обеспечения единства при определении должностных обязанностей работников и предъявляемых к ним квалификационных требований, а также принимаемых решений о соответствии занимаемым должностям при проведении аттестации руководителей и специалистов.

В основу построения Справочника положен должностной признак, поскольку требования к квалификации работников определяются их должностными обязанностями, которые, в свою очередь, обуславливают наименования должностей.

Справочник разработан в соответствии с принятой классификацией служащих на 3 категории: руководителей, специалистов и других служащих (технических исполнителей). Отнесение служащих к категориям осуществляется в зависимости от характера преимущественно выполняемых работ, составляющих содержание труда работника (организационно-административные, аналитико-конструктивные, информационно-технические).

Наименования должностей служащих, квалификационные характеристики которых включены в Справочник, установлены в соответствии с Общероссийским классификатором профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов ОК-016-94 (ОКПДТР), введенным в действие с 1 января 1996 г. (принят постановлением Госстандарта России от 26 декабря 1994 г. N 367.

3. ОКПДТР является составной частью Единой системы классификации и кодирования информации (ЕСКК) Российской Федерации. Он подготовлен в рамках выполнения Государственной программы перехода Российской Федерации на принятую в международной практике систему учета и статистики в соответствии с требованиями развития рыночной экономики взамен Общесоюзного классификатора профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов и предназначен для решения задач, связанных с оценкой численности рабочих и служащих, учетом состава и распределением кадров по категориям персонала, уровню квалификации, степени механизации и условиям труда, а также вопросов обеспечения занятости, организации заработной платы рабочих и служащих, начисления пенсий, определения дополнительной потребности в кадрах на всех уровнях управления народным хозяйством в условиях автоматизированной обработки информации.

ОКПДТР состоит из 2 разделов: профессии рабочих; должности служащих.

Первый раздел - профессии рабочих - включает профессии рабочих в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (ЕТКС), а также профессии рабочих, права и обязанности которых предусмотрены в уставах, специальных положениях и соответствующих постановлениях, регламентирующих состав профессий в отраслях экономики.

Второй раздел - должности служащих - разработан на основе Единой номенклатуры должностей служащих, Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, действующих постановлений и других нормативных документов по вопросам оплаты труда с учетом наименований должностей, применяемых в экономике. Наименования должностей государственных служащих приведены в соответствии с Указом Президента РФ от 11 января 1995 г. N 33 "О реестре государственных должностей федеральных государственных служащих".

В настоящее время действуют следующие дополнения в ЕТКС, внесенные постановлениями Минтруда России: от 17 мая 2001 г. N 40 "О внесении дополнения в Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих, выпуск 1"; от 14 ноября 2000 г. N 81 "Об утверждении Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, выпуск 6, разделы: "Бурение скважин", "Добыча нефти и газа"; от 14 ноября 2000 г. N 80 "Об утверждении Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, выпуск 32, раздел "Химико-фотографическое производство"; от 12 октября 2000 г. N 73 "Об утверждении Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, выпуск 50, раздел "Добыча и переработка рыбы и морепродуктов"; от 11 октября 2000 г. N 72 "Об утверждении Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, выпуск 10, раздел "Производство часов и технических камней, ремонт часов"; от 17 апреля 2000 г. N 32 "Об утверждении Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, выпуск 13, раздел "Жестяно-баночное и трубное производство"; от 13 апреля 2000 г. N 30 "Об утверждении Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, выпуск 53, раздел "Эксплуатация и летные испытания летательных аппаратов (воздушных судов)"; от 21 января 2000 г. N 5 "Об утверждении Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, выпуск 20, разделы: "Общие профессии производства изделий электронной техники", "Полупроводниковое производство", "Производство радиодеталей", "Электроввакуумное производство", "Пьезотехническое производство"; от 24 ноября 1998 г. N 47 "О внесении дополнения в Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих, выпуск 65"; от 24 ноября 1998 г. N 46 "О внесении дополнения в Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих, выпуск 49"; от 29 июня 1998 г. N 26 "О внесении изменений и дополнений в Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих, выпуск 56"; от 8 июня 1998 г. N 22 "О внесении изменений и дополнений в Единый

тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих, выпуски 3 и 56"; от 1 июня 1998 г. N 20 "О внесении изменений и дополнений в Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих, выпуск 1"; от 29 сентября 1997 г. N 50 "О внесении дополнений и изменений в Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих, выпуск 3"; от 28 мая 1997 г. N 26 "О внесении изменений и дополнений в Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих, выпуск 56"; от 25 декабря 1996 г. N 25 "О внесении изменений и дополнений в Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих, выпуск 56"; от 19 декабря 1996 г. N 18 "О внесении изменений и дополнений в Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих, выпуск 56"; от 11 ноября 1996 г. N 8 "О внесении изменений и дополнения в Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих, выпуск 3"; от 11 ноября 1996 г. N 6 "О внесении изменений и дополнений в Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих, выпуск 56"; от 27 июня 1996 г. N 41 "О внесении дополнений и изменений в Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих, выпуск 22"; от 24 апреля 1996 г. N 22 "О внесении изменений и дополнений в Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих, выпуск 3"; от 3 января 1996 г. N 1 "О внесении дополнений и изменений в Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих, выпуск 48".

4. 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" во исполнение ст. 57 и 143 ТК РФ установлено, что ЕТКС 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.

Минтруда России поручено организовать совместно с федеральными органами исполнительной власти, на которые возложены управление, регулирование и координация деятельности в соответствующей отрасли (подотрасли) экономики, разработку ЕТКС, Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих и порядка их применения, а также утвердить указанные справочники и порядок их применения. См. также Общероссийский классификатор профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов, принятый постановлением Госстандарта России от 26 декабря 1994 г. N 367.

5. Единые рекомендации по системам оплаты труда работников организаций, финансируемых из бюджетов на федеральном, региональном и местном уровнях, на 2005 год (утв. решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений 29 декабря 2004 г., протокол N 4) включают:

- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера;
- оплату труда на работах в местностях с особыми климатическими условиями.

Статья 144. Стимулирующие выплаты

1. Бонус - дополнительное вознаграждение. Это может быть премия (дополнение к зарплате), дополнительная скидка, добавочный дивиденд и т.п.

Английский термин "bonus" употребляется также в словосочетаниях, означающих различные надбавки, например надбавка за выслугу лет, надбавка за сверхурочное время, надбавка на иждивенцев и т.п.

2. Стимулирующие выплаты устанавливаются нормативными правовыми актами:

Единые рекомендации по системам оплаты труда работников организаций, финансируемых из бюджетов на федеральном, региональном и местном уровнях, на 2005 год (утв. решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений 29 декабря 2004 г., протокол N 4);

постановление Администрации Оренбургской области от 7 февраля 2005 г. N 33-п "О порядке определения разрядов оплаты труда и условиях применения компенсационных и стимулирующих выплат работникам областных государственных учреждений социальной защиты населения";

постановление Администрации Магаданской области от 17 января 2005 г. N 7-па "О порядке и условиях применения компенсационных и стимулирующих выплат работникам областных государственных учреждений ветеринарии";

постановление Администрации Калининградской области от 30 декабря 2004 г. N 633 "Об утверждении Порядка и условий применения стимулирующих и компенсационных выплат (доплат, надбавок, премий и других) в государственных учреждениях ветеринарии Калининградской области, финансируемых за счет средств областного бюджета";

постановление Администрации Калининградской области от 30 декабря 2004 г. N 634 "Об утверждении Порядка и условий применения стимулирующих и компенсационных выплат (доплат, надбавок, премий и других) в государственных учреждениях здравоохранения Калининградской области,

финансируемых за счет средств областного бюджета";

постановление Администрации Липецкой области от 5 ноября 2004 г. N 184 "Об установлении стимулирующих выплат и планировании фонда оплаты труда в системе социальной защиты населения";

постановление Администрации Липецкой области от 2 сентября 2004 г. N 155 "Об установлении компенсационных, стимулирующих выплат и планировании фонда оплаты труда в системе здравоохранения";

постановление Главы администрации Краснодарского края от 20 июня 2005 г. N 550 "Об утверждении Положения о порядке и условиях применения стимулирующих и компенсационных выплат (доплат, надбавок, премий и других) работникам государственных учреждений Краснодарского края, подведомственных департаменту культуры Краснодарского края, и признании утратившими силу отдельных постановлений Главы администрации Краснодарского края";

приказ Департамента здравоохранения Томской области от 1 марта 2005 г. N 62 "О порядке оплаты и стимулирования труда работников областных государственных учреждений здравоохранения";

приказ Управления здравоохранения Администрации Красноярского края от 19 января 2005 г. N 17-ОРГ "Об утверждении условий и порядка определения размеров стимулирующих выплат и их предоставления работникам краевых государственных учреждений здравоохранения";

решение Совета депутатов города Орехово-Зуево Московской области от 23 декабря 2004 г. N 203/21 "Об утверждении Положения о дополнительных выплатах стимулирующего характера лицам, занимающим муниципальные должности на профессиональной платной основе";

решение Думы Уссурийского городского округа Приморского края от 29 марта 2005 г. N 170 "О Временном порядке и условиях применения компенсационных и стимулирующих выплат работникам муниципальных учреждений, финансируемых из местного бюджета, и установлении перечня должностей работников централизованных бухгалтерий по разрядам Единой тарифной сетки";

постановление Главы муниципального образования город Краснодар от 31 января 2005 г. N 191 "Об утверждении Положения о порядке и условиях применения стимулирующих и компенсационных выплат в муниципальных учреждениях культуры и муниципальных образовательных учреждениях дополнительного образования детей";

постановление Главы администрации города Пензы от 9 июня 2005 г. N 757 "О внесении изменений в постановление Главы администрации города от 18.03.2005 г. N 372 "Об утверждении Положения о стимулирующих выплатах руководителям муниципальных образовательных учреждений города Пензы";

постановление Главы администрации города Пензы от 18 марта 2005 г. N 372 "Об утверждении Положения о стимулирующих выплатах руководителям муниципальных образовательных учреждений города Пензы";

постановление Мэра города Ростова-на-Дону от 31 января 2005 г. N 101 "О системе оплаты труда и материальном стимулировании работников муниципальных учреждений города Ростова-на-Дону";

постановление Главы администрации Добровского района Липецкой области от 23 декабря 2004 г. N 373 "Об установлении компенсационных, стимулирующих выплат и планирования фонда оплаты труда в системе здравоохранения";

постановление Главы администрации Данковского района Липецкой области от 23 декабря 2004 г. N 1615 "Об установлении стимулирующих выплат и планирования фонда оплаты труда в системе социальной защиты населения";

и др.

Статья 145. Оплата труда руководителей организаций, их заместителей и главных бухгалтеров

1. Оплата труда руководителей государственных предприятий при заключении с ними трудовых договоров производится в соответствии с постановлением Правительства РФ от 21 марта 1994 г. N 210 "Об условиях оплаты труда руководителей государственных предприятий при заключении с ними трудовых договоров (контрактов)".

О порядке применения постановления см. письмо Минтруда России от 28 апреля 1994 г. N 727-РБ; Временное положение об условиях оплаты труда руководителей предприятий и организаций (из числа гражданского персонала) Федеральной службы специального строительства РФ, утвержденное приказом начальника Федеральной службы специального строительства РФ от 26 июля 2001 г. N 217.

Оплата труда руководителей государственных предприятий состоит из должностного оклада и вознаграждения за результаты финансово-хозяйственной деятельности предприятия.

Должностные оклады руководителей государственных предприятий устанавливаются в зависимости от величины тарифной ставки I разряда рабочего основной профессии, определенной коллективным договором на данном предприятии, исходя из следующих показателей:

Списочная численность предприятия	Кратность к величине тарифной
-----------------------------------	-------------------------------

(человек)	ставки 1 разряда рабочего основной профессии на предприятии
до 200	до 10
от 200 до 1500	до 12
от 1500 до 10000	до 14
свыше 10000	до 16

Размер должностного оклада в указанных пределах устанавливается с учетом сложности управления предприятием, его технической оснащенности и объемов производства продукции.

Должностной оклад руководителя государственного предприятия повышается одновременно с увеличением тарифных ставок работников данного предприятия путем внесения изменений (дополнений) в трудовой договор (контракт).

Вознаграждение за результаты финансово-хозяйственной деятельности предприятия выплачивается за счет прибыли, остающейся в распоряжении предприятия за вычетом средств, направленных на потребление. Размер вознаграждения устанавливается по нормативу, определяемому как отношение 12 месячных должностных окладов к сумме указанной прибыли за предшествующий календарный год.

Оплата труда руководителя государственного предприятия (размер должностного оклада, размер отчислений от прибыли на вознаграждение за результаты финансово-хозяйственной деятельности) определяется органом исполнительной власти, на который возложены координация и регулирование деятельности в соответствующих отраслях и осуществление полномочий собственника имущества, или уполномоченным им органом, имеющим право заключать трудовой договор (контракт) с руководителем государственного предприятия.

Периодичность выплаты вознаграждения устанавливается предприятием самостоятельно.

Особенности применения постановления в отдельных отраслях согласовываются с Министерством труда и социального развития РФ.

2. В соответствии с постановлением Правительства РФ от 3 декабря 2004 г. N 739 "О полномочиях федеральных органов исполнительной власти по осуществлению прав собственника имущества федерального государственного унитарного предприятия" федеральные органы исполнительной власти в отношении федеральных государственных унитарных предприятий, подлежащих сохранению в федеральной собственности или включенных в прогнозный план (программу) приватизации федерального имущества, в случае, если акции созданных посредством их преобразования акционерных обществ предполагается внести в уставный капитал других акционерных обществ или сохранить в федеральной собственности, осуществляют:

утверждение устава предприятия (за исключением федерального казенного предприятия);

назначение на должность руководителя предприятия, заключение, изменение и прекращение в установленном порядке трудового договора с ним;

мероприятия по обеспечению проведения аттестации руководителя предприятия;

согласование приема на работу главного бухгалтера предприятия, заключение, изменение и прекращение трудового договора с ним.

3. Найм (назначение, избрание) руководителя предприятия и заключение с ним трудового договора является правом собственника имущества и реализуется им непосредственно, а также через уполномоченные им органы, которым делегированы права по управлению предприятием. Поскольку на государственных предприятиях собственником имущества является государство в лице его органов управления, Правительство РФ вправе определять требования к трудовым договорам, в том числе и в части оплаты труда, обязательные для выполнения на указанных предприятиях.

Заключение трудовых договоров с руководителями предприятий является обязательным.

В настоящее время действует Федеральный закон "О несостоятельности (банкротстве)".

На предприятиях отдельных отраслей, по объективным причинам не имеющих прибыли и получающих дотации, предусматриваемые в федеральном или местных бюджетах, а также на предприятиях, дотируемых из бюджета в связи с централизованным регулированием цен (тарифов) на их продукцию, работу и услуги, руководители могут премироваться за счет средств на оплату труда, относимых на себестоимость продукции (работ, услуг). Отрасли, где может вводиться такое премирование, и его условия определяются федеральными органами исполнительной власти, осуществляющими координацию и регулирование деятельности в соответствующих отраслях, по согласованию с Минтрудом России. Конкретные условия премирования определены в контракте.

Должностные оклады, условия премирования и другие поощрительные выплаты инженерно-техническим работникам, включая заместителей руководителя и других руководящих работников,

устанавливаются предприятием самостоятельно.

Вопросы начисления и выплаты дивидендов по акциям и вкладам членов трудового коллектива в имущество предприятия Положением не регулируются. Дивиденды выплачиваются, в том числе и руководителю предприятия, в порядке, установленном на предприятии.

4. В п. 3 Федерального закона "Об особенностях правового положения акционерных обществ работников (народных предприятий)" установлено, что 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.

Статья 146. Оплата труда в особых условиях

1. Комментируемая статья является принципом или общей нормой, которая устанавливает оплату труда в особых условиях. Она конкретизируется в последующих статьях ТК РФ:

ст. 147 - оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

ст. 148 - оплата труда на работах в местностях с особыми климатическими условиями.

2. Приказом Минздрава России от 15 октября 1999 г. N 377 утверждено Положение об оплате труда работников здравоохранения.

3. Приказом Минздравмедпрома России от 6 июня 1994 г. N 113 утвержден Перечень научно-исследовательских учреждений и подразделений, непосредственная работа в которых дает право работникам на повышение окладов (ставок) в связи с опасными для здоровья и особо тяжелыми условиями труда и порядок его применения.

4. Приказом Госкомсанэпиднадзора России от 29 июля 1992 г. N 67 закреплён порядок повышения должностных окладов в связи с особо опасными для здоровья и особо тяжелыми условиями труда.

5. Постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 1 октября 1986 г. N 374/22-60 установлен Перечень 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 ремонтно-строительных работах (в ред. от 21 июня 1990 г.).

6. В письме Министерства образования и науки РФ от 26 октября 2004 г. N АФ-947/96 "О размерах и условиях оплаты труда работников образовательных учреждений в 2005 году" приводятся Рекомендации об условиях оплаты труда работников образовательных учреждений.

7. Об оплате труда специалистов, работающих на селе, сказано в письме Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 24 февраля 2005 г. N 449-4.

Статья 147. Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда

1. Постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 1 октября 1986 г. N 374/22-60 установлен Перечень 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 ремонтно-строительных работах, который приведен ниже.

Работы с тяжелыми и вредными условиями труда

1. Бурение шпуров механизированным инструментом.

2. Вулканизация при ремонте аглолент.

3. Гашение извести.

4. Газосварочные и газорезательные работы (кроме указанных в разд. II).

5. Заготовка и установка в конструкции и сооружения арматуры (сетки, каркасы и др.) вручную.

6. Изоляция поверхностей стекляннным волокном, шлаковатой, асбестом, горячими мастиками на асфальтовой и битумной основе, перхлорвиниловыми и бакелитовыми материалами.

7. Кислотоупорные винилпластовые и гуммировочные работы, а также работы с применением сырого феолита и асбовинила.

8. Клепка с применением пневмоинструмента (за исключением работ в закрытых сосудах).

9. Крепление конструкций и деталей с применением монтажного пистолета.

10. Малярные работы с применением асфальтового, кузбасского и печного лаков в закрытых помещениях с применением нитрокрасок и лаков, содержащих бензол, толуол, сложные спирты и другие вредные химические вещества, а также приготовление составов для этих красок.

11. Нанесение с помощью пистолетов и удочек огнезащитного покрытия на металлоконструкции с применением состава, содержащего винилацетат, меламино-мочевиноформальдегидные смолы, полифосфат аммония, асбест (ВПМ-2) и другие вредные химические вещества.

12. Нанесение антикоррозийных покрытий на металлоконструкции с применением химических составов, содержащих эпоксидные, фенолформальдегидные, мочевиноформальдегидные,

перхлорвиниловые и другие вредные химические вещества, а также приготовление составов для этих покрытий.

13. Нанесение на поверхности штукатурного раствора вручную, затирка поверхностей вручную.

14. Облицовочные работы с применением ксилолитовой массы, поливинилхлоридных, поливинилацетатных, фенолформальдегидных, эпоксидных и других синтетических смол, а также мастик на асфальтовой и битумной основе.

15. Обработка природного камня вручную и с применением механизированного инструмента, облицовка поверхностей природным камнем вручную.

16. Очистка поверхностей при помощи пескоструйных аппаратов (за исключением работ, выполняемых в помещениях или емкостях).

17. Обработка, шлифовка и полировка каменных строительных материалов сухим способом.

18. Обработка древесины и войлока антисептиками и огнезащитными материалами, а также их приготовление.

19. Обслуживание ацетиленовых, аммиачных и хлорных компрессорных установок (компрессоров).

20. Обслуживание шпалоподбивочных, щебнеочистительных и щебнеуплотнительных машин.

21. Пайка свинцом по свинцу.

22. Приготовление смесей, мастик, растворов, эмульсий, содержащих асфальт, битум и синтетические смолы.

23. Пробивка вручную и механизированным инструментом отверстий (борозд, ниш и т.п.) в каменных конструкциях, разломка вручную каменных конструкций на сложных и цементных растворах.

24. Пробивка отверстий (борозд, ниш и т.п.) в бетонных и железобетонных конструкциях, срубка голов железобетонных свай, разломка бетонных и железобетонных конструкций с применением механизированного инструмента, насечка бетонных поверхностей вручную или с применением пневмоинструментов.

25. Разработка грунта и горных пород гидромониторами.

26. Разработка вручную грунта на проходке питьевых, водозаборных и опускных колодцев, шурфов глубиной свыше 5 до 10 м, штолен протяженностью до 20 м, а также разработка грунта под ножом опускного колодца и при посадке колодца.

27. Разработка грунтов III группы вручную с применением ломов и кирок, а также грунтов всех групп с применением пневмоинструмента (кроме работ, указанных в п. 26 Перечня).

28. Разработка пльвунов вручную.

29. Работы по устройству и ремонту верхнего строения пути с применением электрических и пневматических шпалоподбойников.

30. Работы на карте намыва земляных сооружений гидромеханизированным способом (за исключением машинистов строительных машин).

31. Спайка освинцованных кабелей и заливка свинцом кабельных муфт.

32. Торкретирование поверхностей (кроме торкретирования в замкнутых сосудах).

33. Укладка паркетных, плиточных и линолеумных полов на горячих мастиках и битуме, резиновых клеях и мастиках, составленных на основе синтетических смол и химических растворителей.

34. Укладка горячей асфальтобетонной массы и покрытие поверхностей горячим битумом, а также приготовление горячей асфальтобетонной массы и битумной мастики.

35. Укладка бетона в монолитные конструкции и сооружения вручную, уплотнение бетона ручными вибраторами.

36. Устройство наливных полов из поливинилхлоридных и поливинилацетатных материалов.

37. Уплотнение грунтов и щебеночно-гравийных оснований вручную и пневмо- инструментом.

38. Футеровка и кладка промышленных печей, труб, котлов и других агрегатов с применением огнеупорных и кислотоупорных материалов.

39. Электросварка на автоматических машинах, на полуавтоматических машинах, ручная (кроме указанной в разд. II Перечня).

40. Кладка и ремонт каменных конструкций зданий, мостов и других сооружений.

Работы с особо тяжелыми и особо вредными условиями труда

1. Клепка при работе в замкнутых сосудах (котлах, резервуарах, баках, отсеках и т.п.).

2. Нанесение с помощью пистолетов и удочек огнезащитного покрытия на металлоконструкции с применением состава, содержащего антипирен (ОФП-ММ).

3. Очистка поверхностей при помощи пескоструйных аппаратов, выполняемая в помещениях или емкостях.

4. Пробивка в труднодоступных местах вручную отверстий (борозд, ниш и т.п.) в бетонных и железобетонных конструкциях, разломка бетонных и железобетонных конструкций вручную.

5. Работы, выполняемые в кессонах.

6. Разработка грунта на проходке питьевых, водозаборных, опускных колодцев и шурфов глубиной более 10 м и участков штолен, находящихся на расстоянии более 20 м от устья или колодца.

7. Разработка в труднодоступных местах грунтов IV и более высоких групп и мерзлых грунтов

всех групп вручную с применением клиньев и кувалд (молотов).

8. Ремонт и монтаж ртутных выпрямителей с применением открытой ртути.

9. Торкретирование поверхностей в замкнутых сосудах.

10. Электросварка на автоматических машинах, на полуавтоматических машинах, ручная сварка, газосварка, газорезка в замкнутых сосудах (котлах, резервуарах, отсеках и т.п.).

2. В целях организации работы по сертификации производственных объектов на соответствие требованиям по охране труда Министерство труда и социального развития РФ постановлением от 14 марта 1997 г. N 12 "О проведении аттестации рабочих мест по условиям труда" утвердило Положение о порядке проведения аттестации рабочих мест по условиям труда согласно приложению. Утратил силу приказ Министерства труда и занятости населения РСФСР от 8 января 1992 г. N 2 "О порядке проведения аттестации рабочих мест по условиям труда".

При проведении аттестации рабочих мест по условиям труда используются следующие понятия.

Аттестация рабочих мест по условиям труда - система анализа и оценки рабочих мест для проведения оздоровительных мероприятий, ознакомления работающих с условиями труда, сертификации производственных объектов, для подтверждения или отмены права предоставления компенсаций и льгот работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и опасными условиями труда.

Безопасность - отсутствие недопустимого риска, связанного с возможностью нанесения ущерба (ГОСТ Р 1.0-92).

Безопасные условия труда - условия труда, при которых воздействие на работающих вредных и опасных производственных факторов исключено или их уровни не превышают гигиенических нормативов.

Безопасность труда - состояние условий труда, при котором исключено воздействие на работающих опасных и вредных производственных факторов (ГОСТ 12.0.002-80).

Вредные условия труда - условия труда, характеризующиеся наличием вредных производственных факторов, превышающих гигиенические нормативы и оказывающих неблагоприятное воздействие на организм работающего и (или) его потомство.

Вредный производственный фактор - производственный фактор, воздействие которого на работающего в определенных условиях приводит к заболеванию или снижению работоспособности.

Гигиена труда - система обеспечения здоровья работающих в процессе трудовой деятельности, включающая правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия.

Гигиенические нормативы условий - уровни вредных производственных факторов, которые при ежедневной (кроме выходных дней) работе, но не более 40 часов в неделю в течение всего рабочего стажа, не должны вызывать заболеваний или отклонений в состоянии здоровья, обнаруживаемых современными методами исследований в процессе работы или в отдаленные сроки жизни настоящего и последующего поколений. Соблюдение гигиенических нормативов условий труда не исключает нарушение здоровья у сверхчувствительных лиц.

Допустимые условия - условия труда, характеризующиеся такими уровнями труда факторов среды и трудового процесса, которые не превышают уровней, установленных гигиеническими нормативами для рабочих мест, а возможные изменения функционального состояния организма восстанавливаются во время регламентированного отдыха или к началу следующей смены и не должны оказывать неблагоприятного воздействия в ближайшем и отдаленном периоде на состояние здоровья работающих и их потомство.

Опасные (экстремальные) условия труда - условия труда, характеризующиеся такими уровнями производственных факторов, воздействие которых в течение рабочей смены (или ее части) создает угрозу для жизни, высокий риск возникновения тяжелых форм острых профессиональных поражений.

Опасный производственный фактор - производственный фактор, воздействие которого на работающего в определенных условиях приводит к травме или другому внезапному резкому ухудшению здоровья (ГОСТ 12.0.002-80).

Оптимальные условия труда - такие условия, при которых сохраняется не только здоровье работающих, но и создаются предпосылки для поддержания высокого уровня работоспособности.

Охрана труда - система обеспечения безопасности жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия.

Постоянное рабочее место - место, на котором работающий находится большую часть своего рабочего времени (более 50% или более 2 часов непрерывно). Если при этом работа осуществляется в различных пунктах рабочей зоны, постоянным рабочим местом считается вся рабочая зона (ГОСТ 12.1.005-88).

Рабочее место - все места, где работник должен находиться или куда ему необходимо следовать в связи с его работой и которые прямо или косвенно находятся под контролем работодателя.

Рабочая зона - пространство, ограниченное по высоте 2 м над уровнем пола или площадки, на

которых находятся места постоянного или непостоянного (временного) пребывания работающих (ГОСТ 12.1.005-88).

Травмобезопасность - соответствие рабочих мест требованиям безопасности труда, исключающим травмирование работающих в условиях, установленных нормативными правовыми актами по охране труда.

Тяжелые работы - работы, отражающие преимущественную нагрузку на опорно-двигательный аппарат и функциональные системы организма, выполнение которых связано с вовлечением более чем 2/3 мышечной массы человека.

Условия труда - совокупность факторов производственной среды и трудового процесса, оказывающих влияние на здоровье и работоспособность человека в процессе труда (ГОСТ 12.0.002-80).

Статья 148. Оплата труда на работах в местностях с особыми климатическими условиями

1. Территориальное регулирование заработной платы осуществляется путем установления районных коэффициентов в процентах к тарифным ставкам в таких нормативных правовых актах, как:

Закон РФ от 19 февраля 1993 г. N 4520-I "О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях";

постановление Правительства РФ от 26 июня 1999 г. N 692 "О порядке зачета срока военной службы в местностях с неблагоприятными климатическими или экологическими условиями в стаж работы для получения процентной надбавки к оплате труда";

постановление Совета Министров - 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";

постановление Совета Министров - Правительства РФ от 29 мая 1993 г. N 512 "О районном коэффициенте к заработной плате на территории Республики Горный Алтай";

постановление Правительства РФ от 3 декабря 1992 г. N 933 "О районном коэффициенте к заработной плате на территории Республики Хакасия";

постановление Правительства РФ от 11 августа 1992 г. N 574 "Об отнесении Уватского района Тюменской области к местностям, приравненным к районам Крайнего Севера";

постановление 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";

постановление Правительства РФ от 27 декабря 1997 г. N 1631 "О повышении районного коэффициента к заработной плате на отдельных территориях Алтайского края";

постановление Правительства РФ от 21 октября 1996 г. N 1256 "О мерах государственной поддержки в преодолении депрессивных явлений в экономике Алтайского края";

постановление Правительства РФ от 18 июля 1994 г. N 856 "О повышении районных коэффициентов в Республике Тыва в связи с отнесением ее территории к районам Крайнего Севера и приравненным к ним местностям";

постановление Правительства РФ от 25 февраля 1994 г. N 155 "Об отнесении отдельных территорий Республики Карелия к районам Крайнего Севера и приравненным к ним местностям";

постановление Правительства РФ от 12 ноября 1992 г. N 868 "О районном коэффициенте для города Мурманска-140";

постановление Правительства РФ от 16 июля 1992 г. N 494 "О введении районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, пособиям, стипендиям на территории некоторых районов Вологодской области";

постановление Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 17 августа 1971 г. N 325/24 "О размерах районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих предприятий, организаций и учреждений, расположенных в районах Западной Сибири, для которых эти коэффициенты в настоящее время не установлены, и о порядке их применения";

постановление Госкомтруда СССР и ВЦСПС от 20 ноября 1967 г. N 512/П-28 "О размерах районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих предприятий, организаций и учреждений, расположенных в районах Дальнего Востока, Читинской области, Бурятской АССР и Европейского Севера, для которых эти коэффициенты в настоящее время не установлены, и о порядке их применения";

постановление Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 16 апреля 1966 г. N 216/9 "О районных коэффициентах к заработной плате работников предприятий и организаций нефтяной и газовой промышленности, геологоразведки и строительства объектов нефтегазодобывающей промышленности, а также обслуживающих их организаций и хозяйств, занятых на территории Томской области севернее 60° северной широты";

постановление Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 29 декабря 1964 г. N 611/35 "О районном коэффициенте к заработной плате работников предприятий и организаций нефтяной и газовой

промышленности, геолого-разведочных, строительства объектов нефтегазодобывающей промышленности, а также обслуживающих их организаций и хозяйств на территории Ямало-Ненецкого национального округа южнее Полярного круга и Ханты-Мансийского национального округа севернее 60° северной широты Тюменской области".

2. Применение районных коэффициентов к заработной плате федеральных государственных служащих определено в письме Минтруда России от 22 января 2001 г. N 454-ВЯ.

Формирование фондов оплаты труда работников территориальных органов федеральных органов исполнительной власти осуществляется с учетом районных коэффициентов, определенных нормативными правовыми актами Российской Федерации. Поскольку нормативный правовой акт, законодательно устанавливающий районные коэффициенты к заработной плате и порядок их выплаты, до настоящего времени не принят, то, согласно ТК РФ, продолжают действовать нормы бывшего Союза ССР - соответствующие постановлению Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС (за исключением субъектов РФ, на территории которых коэффициенты были повышены решениями Правительства РФ).

До установления районных коэффициентов к заработной плате в порядке, предусмотренном ст. 10 Закона РФ от 19 февраля 1993 г. N 4520-I "О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях", к денежному содержанию государственных служащих территориальных органов федеральных органов исполнительной власти применяются районные коэффициенты, централизованно установленные нормативными правовыми актами бывшего Союза ССР для работников непромышленных отраслей (в том числе органов управления).

По мнению Минфина России, изложенному в связи с запросом о выплате районного коэффициента работникам территориального управления МАП России, применение районного коэффициента, установленного субъектом РФ, для расчетов денежного содержания федерального государственного служащего является неправомерным. Финансирование расходов на содержание федеральных государственных служащих территориальных органов федеральных органов исполнительной власти (в том числе на денежное содержание) в соответствии с действующим законодательством (Бюджетный кодекс РФ); Федеральным законом "О государственной гражданской службе Российской Федерации"; Указом Президента РФ от 6 марта 1998 г. N 265 осуществляется исключительно за счет средств федерального бюджета, и привлечение на эти цели средств бюджетов иных уровней не допускается.

В настоящее время на территории Мурманской области к денежному содержанию государственных служащих территориальных органов федеральных органов исполнительной власти применяется районный коэффициент в размере 1,40 (постановление Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 4 сентября 1964 г. N 380/П-18).

При исчислении пенсий на территории Мурманской области применяется вышеуказанный районный коэффициент в размере 1,40.

Выплата пенсий с применением к ним повышенного районного коэффициента в размере 1,50 может производиться за счет средств местного бюджета путем установления доплат к пенсиям.

Как следует из обращения трудовых коллективов, удовлетворены иски районными (городским) судами г. Мурманска и Мурманским областным судом военнослужащим о взыскании разницы в результате снижения размера районного коэффициента к денежному довольствию. Вместе с тем решение по вопросу применения районного коэффициента, установленного субъектом РФ в повышенном размере, в отношении военнослужащего (в соответствии с Федеральным законом "О воинской обязанности и военной службе" военная служба является особым видом федеральной государственной службы) принято Верховным Судом РФ от 1 июня 2000 г. N ГКПИ2000-505.

Поскольку решения районных (городского) и областного судов по существу противоречат вышеназванному решению Верховного Суда РФ, они могут быть пересмотрены в порядке судебного надзора в соответствии с ГПК РФ.

3. Районный коэффициент на денежную компенсацию для приобретения книгоиздательской продукции и периодических изданий педагогами не начисляется, так как это не предусмотрено действующим законодательством (письмо Минобразования России от 25 ноября 1998 г. N 20-58-4046/20-4 "О выплате денежной компенсации на книгоиздательскую продукцию и периодические издания педагогическим работникам образовательных учреждений").

4. Выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда, в том числе выплаты по районным коэффициентам и коэффициентам за работу в пустынных, безводных и высокогорных местностях, производимых в соответствии с действующим законодательством включаются в себестоимость продукции (письмо Департамента налоговой политики Минфина России от 19 июля 2001 г. N 04-02-03/120).

В соответствии со ст. 10 Закона РФ от 19 февраля 1993 г. N 4520-I "О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях" предусматривается, что районный коэффициент устанавливается законодательным органом Российской Федерации по представлению Правительства РФ.

Пунктом 13 постановления Совета Министров РСФСР от 4 февраля 1991 г. N 76 "О некоторых

мерах по социально-экономическому развитию районов Севера" исполнительным органам субъектов РФ предоставлено право устанавливать районные коэффициенты к заработной плате рабочих и служащих в пределах действующих на их территории минимальных и максимальных размеров этих коэффициентов. Затраты на указанные цели осуществляются за счет средств предприятий и организаций, бюджетов субъектов и местных бюджетов.

В соответствии со ст. 72 Конституции РФ трудовое законодательство находится в совместном ведении Российской Федерации и субъектов РФ.

Согласно ст. 76 Конституции РФ по предметам совместного ведения Российской Федерации и субъектов РФ издаются федеральные законы и принимаемые в соответствии с ними законы и иные нормативные правовые акты субъектов РФ, которые не могут противоречить федеральным законам. В случае противоречия между федеральным законом и иным актом, изданным в Российской Федерации, действует федеральный закон.

Поскольку федеральный закон, устанавливающий районные коэффициенты к заработной плате и порядок их выплаты, до настоящего времени не принят, то до введения единых районных коэффициентов на территории Российской Федерации продолжают действовать нормы бывшего СССР, предусмотренные постановлениями Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС.

Учитывая изложенное, затраты на установление районных коэффициентов в размерах, определенных постановлениями Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС, включаются в себестоимость продукции (работ, услуг) для целей налогообложения.

Затраты на установление повышенных районных коэффициентов против установленных указанными постановлениями не должны уменьшать налоговую базу для исчисления налога на прибыль.

5. Постановлением Правительства РФ от 6 февраля 2002 г. N 84 "Об установлении районного коэффициента к заработной плате работников Российской антарктической экспедиции" установлен районный коэффициент 3 к заработной плате работников зимовочного и сезонного составов Российской антарктической экспедиции во время их работы на территории Антарктиды.

Расходы, связанные с реализацией постановления, производятся за счет средств федерального бюджета, выделяемых на финансирование расходов по проведению российских антарктических экспедиций на соответствующий год.

Постановление вступило в силу с 1 июля 2002 г.

Статья 149. Оплата труда в других случаях выполнения работы в условиях, отклоняющихся от нормальных

1. Комментируемая статья содержит принцип: работа в условиях, отклоняющихся от нормальных, должна быть оплачена в повышенном размере. Этот принцип раскрывается в следующих статьях ТК РФ, перечисляющих случаи отклонения: ст. 150 - выполнение работ различной квалификации; ст. 151 - совмещение профессий и исполнение обязанностей временно отсутствующего работника; ст. 152 - работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени; ст. 153 - работа в выходные и нерабочие праздничные дни; ст. 154 - работа в ночное время; ст. 155 - невыполнение норм труда (должностных обязанностей); ст. 156 - изготовление продукции, оказавшейся браком; ст. 157 - простой; ст. 158 - освоение новых производств (продукции).

2. При работе в перечисленных условиях работнику производятся соответствующие доплаты, предусмотренные коллективным договором, трудовым договором.

Заключая трудовой договор, работодатель и работник должны проанализировать условия труда. Если условия будут отклоняться от нормальных, то необходимо предусмотреть доплаты компенсирующего характера.

Эти доплаты могут быть установлены как в коллективном договоре и распространяться на группу работников, так и в трудовом договоре, если коллективного договора в организации не заключают. В то же время доплаты могут быть установлены как в коллективном договоре, так и в трудовом договоре. В трудовом договоре они носят индивидуальный характер.

К доплатам государство предъявляет только одно требование - размеры доплат не могут быть ниже установленных законами и иными нормативными правовыми актами.

Статья 150. Оплата труда при выполнении работ различной квалификации

1. Межразрядная разница - это разница между тарифной ставкой тарифного разряда рабочего и тарифной ставкой тарифного разряда, по которому тарифицируется выполняемая им работа. Оплата труда рабочих-сдельщиков производится с помощью сдельных расценок, устанавливаемых для каждого вида работ, тарифицируемых соответствующим разрядом.

Межразрядная разница выплачивается при условии, если рабочий выполнял норму выработки.

2. Если в течение рабочего дня рабочий с повременной оплатой труда выполнял работу различной квалификации, его труд в течение дня оплачивается по работе более высокой квалификации.

3. Если в течение рабочего дня рабочий со сдельной оплатой труда выполнял работы различной квалификации, его труд оплачивается по расценкам выполняемой им работы, т.е. часть работ по одним расценкам, а часть работ - по другим.

4. Если в течение рабочего дня рабочий со сдельной оплатой труда выполнял работу, тарифицируемую ниже присвоенного ему разряда, то работодатель обязан выплатить ему межразрядную разницу.

5. Тарификация работы - определение разрядов или отнесение ее к той или иной группе оплаты в зависимости от характера условий, в которых она протекает, особенностей данного производства и квалификации работника, требующейся для ее выполнения.

Статья 151. Оплата труда при совмещении профессий и исполнении обязанностей временно отсутствующего работника

1. Совмещение профессий - выполнение наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительной работы по другой профессии (должности). Следовательно, совмещение одинаковых профессий (должностей) запрещено. Когда закон устанавливает запреты, они должны быть выражены определенно, например в такой форме: работникам запрещено совмещение профессий по одинаковой профессии (должности).

2. Исполнение обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы возможно и по одной профессии (должности).

3. Совмещение профессий является одним из существенных условий трудового договора. Это условие может быть установлено как при заключении трудового договора, так и впоследствии.

Совмещение профессий устанавливается по соглашению сторон.

4. При оплате труда необходимо исходить из ст. 21 ТК РФ, закрепляющей право работника на своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда и коллективным договором. Статья 132 ТК РФ установила, что заработная плата каждого работника должна зависеть от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничена.

5. Совмещение профессий может включать выполнение полного объема обязанностей и соответственно достижение планируемых показателей по должности. В этом случае работник за свою работу получает полный оклад по должности.

Совмещение профессии может включать выполнение только части обязанностей и соответственно оплату за выполнение только этой работы.

Работодатель и работник полностью свободны в решении вопроса о совмещении профессий.

6. Работник имеет право совмещать только 1 работу. Имея совмещение, работник может выполнять по поручению работодателя обязанности временно отсутствующего работника.

Статья 152. Оплата труда за пределами нормальной продолжительности рабочего времени

1. Сверхурочная работа - работа, производимая работником по инициативе работодателя за пределами установленной продолжительности рабочего времени, ежедневной работы (смены), а также работы сверх нормального числа рабочих часов за учетный период.

Сверхурочная работа увеличивает рабочий день и отрицательно сказывается на здоровье, так как нагрузка на работника повышается. Постоянные сверхурочные работы оказывают отрицательное влияние на дисциплину труда, авторитет организации, приводят к текучести кадров. Поэтому сверхурочная работа оплачивается в повышенном размере, чтобы возместить работнику повышенные затраты рабочей силы во время труда.

2. Сверхурочная работа может быть компенсирована работодателем предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно. Такая замена возможна только с согласия работника. В одностороннем порядке работодатель решить вопрос о замене не вправе. За образец можно взять оплату сверхурочных, т.е. за первые 2 часа сверхурочные работы можно компенсировать предоставлением часов в полуторном размере, а за последующие часы - не менее чем в двойном размере.

3. Если в нарушение ТК РФ работник отработал в 1 день 5 часов сверхурочно, то оплата осуществляется в соответствии со ст. 152 ТК РФ: первые 2 часа - не менее чем в полуторном размере, а следующие 3 часа - не менее чем в двойном размере.

Статья 153. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни

1. В соответствии со ст. 37 Конституции РФ каждому работнику государством гарантируются выходные и праздничные дни. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни, как правило, запрещается. Работодатель имеет право привлечь работника к работе в выходной или праздничный день только по основаниям, установленным в ст. 113 ТК РФ. В этой статье предусмотрены 3 случая, при

наличии которых работодатель имеет право привлечь работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни. Кроме того, работодатель может устанавливать дополнительные основания для привлечения к такой работе.

2. В ст. 113 ТК РФ перечислены категории работников, которых работодатель не имеет права привлекать к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

3. Например, работник по собственному желанию отработал в выходной или нерабочий праздничный день. Ему по его желанию предоставлен другой день отдыха. Работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит. Таким образом, работа в выходной день или компенсируется оплатой в размере дневного заработка, или может быть заменена днем отдыха.

Статья 154. Оплата труда в ночное время

1. Ночным считается время с 22 до 6 часов (ст. 96 ТК РФ).

2. Постановлением 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" были предусмотрены нормы по оплате труда ночной работы.

Постановление применяется с учетом изменений, произошедших в сфере хозяйственной деятельности, в части, не противоречащей действующему законодательству как примерное.

Доплата за работу в вечернюю смену установлена в размере 20%, а за работу в ночную смену - 40% часовой тарифной ставки (должностного оклада) за каждый час работы в соответствующей смене. Указанная доплата за работу в ночную смену производится в случае, если не менее 50% ее продолжительности приходится на ночное время (с 22 до 6 часов). Такие доплаты вводятся взамен дополнительной оплаты труда за работу в ночное время. В тех случаях, когда вводимые доплаты за работу в вечернюю или ночную смены меньше суммы дополнительной оплаты за часы работы в ночное время, сохраняется действующий порядок оплаты труда за работу в ночное время, предусмотренный законодательством для работников отдельных отраслей.

3. Работникам, работающим в 2 смены, были установлены дополнительные отпуска из расчета по 1 дню за каждые отработанные 2 года, но не более 2 дней, а работающим в 3 смены - по 1 дню за каждый отработанный год, но не более 4 дней. Продолжительность отпусков определяется в зависимости от количества отработанных вечерних и ночных смен. Право на указанные дополнительные отпуска имеют рабочие и служащие, проработавшие не менее 50% вечерних или ночных смен в рабочем году (не менее 60 вечерних или 40 ночных смен). Стаж работы для предоставления этих отпусков исчисляется с 1 января 1987 г.

4. В связи с сокращением продолжительности ночной смены на 1 час необходимо производить рабочим-повременщикам доплату в размере одной часовой тарифной ставки сверх доплат за работу в ночное время (разъяснение Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 17 марта 1989 г. N 6/6-140).

При этом доплаты в размере 40% тарифной ставки (оклада) производятся за каждый час работы только в одной смене в сутки, в которой не менее 50% рабочего времени приходится на ночное время (с 22 до 6 часов).

Статья 155. Оплата труда при невыполнении норм труда (должностных обязанностей)

1. Работодатель обязан обеспечить нормальные условия для выполнения работником норм выработки. Нормальные условия включают (ст. 163 ТК РФ):

исправное состояние помещений, сооружений;

исправное состояние машин, технологической оснастки и оборудования;

своевременное обеспечение технической и иной необходимой для работы документации;

надлежащее качество материалов, инструментов и иных средств и предметов, необходимых для выполнения работы;

своевременное предоставление работнику необходимых предметов для работы;

обязанности работодателя, исполнение которых обеспечивает охрану труда и безопасность производства (ст. 212 ТК РФ).

Невыполнение одной из перечисленных обязанностей работодателем, если оно приводит или становится причиной неполного выполнения работником нормы выработки, освобождает работника от ответственности за невыполнение нормы выработки.

2. Невыполнение работодателем обязанности обеспечить работнику нормальных условий труда возлагает на него (работодателя) обязанность оплатить работу в размере не ниже средней заработной платы.

Статья 156. Оплата труда при изготовлении продукции, оказавшейся браком

1. Брак - продукция, передача которой потребителю не допускается из-за наличия дефектов.

Брак - продукция, изготовленная с нарушением или отступлением от стандартов, технических условий. Полным браком считается совершенно негодная продукция, частичным - продукция, которая хотя и не отвечает установленным техническим требованиям, но может быть использована.

2. Брак по вине работника причиняет работодателю материальный ущерб, и поэтому работник несет материальную ответственность за его изготовление в соответствии с нормами, изложенными в гл. 39 ТК РФ.

3. Брак не по вине работника возникает тогда, когда работник безукоризненно выполнял свои обязанности и его деятельность не являлась причиной брака. Причиной брака явилось неисполнение администрацией своих обязанностей, например предоставление работнику материалов с дефектами и т.д.

Статья 157. Оплата времени простоя

1. Простой - временная приостановка работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера (ст. 74 ТК РФ).

2. Время простоя оплачивается только при условии, что работник предупредил работодателя о начале простоя. Форма предупреждения может быть выбрана работником произвольно, хотя работодатель может установить примерную форму предупреждения.

Простой - время, на протяжении которого станок или работник не производит комплектующих деталей или продуктов. Простой может быть вызван поломкой станков, задержками в поставках сырья или комплектующих деталей, задержками в производственном процессе на ранних стадиях, болезнью или травмой работника или производственным конфликтом. Простой приводит к потере объема производства и сокращению уровня использования оборудования.

Простой - часть времени производственного процесса, в течение которого работник бездействует не по своей вине, например время ожидания, пока машина ремонтируется, или время подготовки ее к работе. Очевидно, что этот период целесообразно минимизировать.

3. Простой по вине работника не оплачивается. Вина работника может состоять в том, что работник покинул свое рабочее место или, например, намеренно сломал оборудование, чтобы организовать простой.

Статья 158. Оплата труда при освоении новых производств (продукции)

1. Новое производство - улучшение существующих продуктов или разработка новых продуктов.

Новшества сопряжены со значительными расходами на финансирование идеи, дизайна продуктов, разработки и тестирования. Поскольку высокая доля новых продуктов так и не получает покупательского признания, всякое новшество сопряжено с высоким риском.

2. Новые идеи реализуются в жизнеспособном новом продукте или в расширении уже существующей номенклатуры изделий. Новые идеи рождаются или в фирме (например, в результате научных исследований), или идут от потребителей. Вначале они учитываются относительно их практичности и жизнеспособности. Немногие из оставшихся идей подвергаются затем проверке концепции и детальному анализу с точки зрения их потенциальной прибыльности. После этого количество предложений сокращается еще больше. С преодолевшими все эти препятствия идеями начинается активная работа по созданию нового изделия. Делаются прототипы, которые, пройдя тесты в компании и среди потребителей, совершенствуются. Этот цикл повторяется до тех пор, пока не будут получены удовлетворительные результаты маркетинговых исследований, после этого происходит "запуск" нового изделия, сбыт которого вначале иногда территориально ограничивается (пробный маркетинг).

3. Новое производство - выпуск нового изделия малой серией на опытном заводе. Цель опытного производства - проверка и при необходимости корректировка метода производства. Опытное изделие зачастую используется в маркетинге для выяснения реакции на него потребителей и для внесения соответствующих корректив.

4. Заработок при освоении нового производства может быть существенно ниже, чем на основном производстве. В то же время без освоения новой продукции нередко нельзя сохранить конкурентоспособность. Для того чтобы сохранить мотивацию труда работников, работодатель вводит сохранение заработка.

Глава 22. Нормирование труда

Статья 159. Общие положения

1. Нормирование труда - это процесс установления необходимых затрат труда и его результатов,

оптимальной численности работников различных категорий и групп, их удельных соотношений в общей численности персонала организации, необходимых соотношений между численностью работников и количеством единиц орудий труда (машин, механизмов, приборов, установок и проч.).

Коллективный труд, основанный на разделении и кооперации трудовых функций (работ), объективно требует измерения количества и качества труда, потребного для производства тех или иных благ (оказания услуг), организации труда участников производственного процесса, а также определения доли участия каждого из них и размера вознаграждения за труд.

Количественная и качественная мера труда или необходимые затраты рабочего времени на выполнение заданного объема работ (функций, услуг) при достигнутых в организациях организационно-технических условиях определяются путем установления нормы труда в качестве синонима меры труда.

В современных условиях повышается значимость выполнения нормами труда их основных функций - меры труда, меры вознаграждения за труд, эталона эффективности организации производства, труда и управления, критерия оценки уровня производительности труда, цены и качества труда.

Усиливается роль нормы труда как меры трудовой деятельности каждого работника, его интенсивности труда, что свидетельствует об экономическом и социальном значении установления равнонапряженных норм трудовых затрат.

Функция нормы труда как меры оплаты его выходит за рамки государственного регулирования во внебюджетной сфере экономики, становится прерогативой организации. При этом возрастает роль норм труда как средства распределения конечных результатов (прибылей) любого производства (по созданию материальных благ, оказанию услуг и др.) и стимулирования трудовой деятельности работников путем установления и внедрения комплексно обоснованных норм затрат труда (см. [комментарий к ст. 160 ТК РФ](#)).

Не имея регулируемой зависимости с заработком работника, норма труда становится производственно необходимым временем для выполнения технологического процесса при условии соблюдения качества производимой продукции (услуг), т.е. призвана выполнять функцию регулятора производственного процесса и обеспечивать эффективное использование материальных и трудовых ресурсов. В этом качестве нормы труда следует использовать для оперативного управления производством, определения трудоемкости изготовления продукции (оказания услуг), сравнительного анализа результатов труда работников, расчета роста производительности труда и эффективности производства оценки уровня техники и технологии, менеджмента конкретной организации.

Повышается экономическое значение норм затрат труда при определении цены на производимый товар (продукт, услугу) в условиях конкуренции и действия других факторов рыночной экономики.

При установлении цены рабочей силы, а именно цены труда каждого работника, наряду с оценкой его квалификации, сложности и условий труда необходимо определять количество рабочего времени (меры труда) и качество затраченного труда, учитывать степень его интенсивности, что повышает экономическую значимость норм труда.

Нормирование труда связано с его организацией, является одним из направлений научной организации труда*(27).

Организация труда - это система, определяющая взаимодействие человека с орудиями и предметами труда, взаимодействие работников между собой в процессе совместной трудовой деятельности, нормы и условия труда, методы и приемы выполнения трудовых процессов, необходимую профессионально-квалификационную подготовку к труду, производственную и трудовую дисциплину.

Система организации, включающая нормирование трудовых затрат, основанная на достижениях технических, экономических, биологических, социальных и правовых наук, призвана обеспечить наиболее эффективное использование материальных и трудовых ресурсов, снижение издержек производства, повышение производительности труда и в целом способствовать решению коммерческих и социальных задач в организации любой формы собственности и организационно-правовой структуры управления.

Основные направления организации труда - это выбор рациональных форм разделения и кооперации труда; улучшение организации и обслуживания рабочих мест; внедрение эффективных методов и приемов труда; подготовка и повышение квалификации кадров; совершенствование их профессиональных знаний и навыков, воспитание чувства ответственности, деловитости, быстроты ориентировки в различных производственных ситуациях; улучшение условий труда, обеспечивающих требования техники безопасности и охраны труда; соблюдение производственной и трудовой дисциплины; расширение сферы нормирования и применения обоснованных норм трудовых затрат.

Основные направления требуют комплексного подхода при решении производственных, экономических и социальных задач*(28).

В комплексе работ по организации труда нормирование занимает особое положение. Так, с помощью норм трудовых затрат оцениваются и выбираются те или иные варианты организации труда, в частности формы его разделения и кооперации, организации и обслуживания рабочих мест, методы и приемы труда. Вместе с тем проектирование обоснованных норм трудовых затрат базируется на выборе

рациональных форм организации труда, и рассчитанные таким образом нормы закрепляют эти формы, делают их обязательными.

2. Комментируемая статья гарантирует работникам содействие со стороны государства системной организации нормирования труда.

Государственная система управления трудом - это взаимосвязанная и целостная совокупность объектов и подсистем управления, направленная на решение конечной цели деятельности государства в сфере труда и трудовых отношений.

Нормирование и организация труда - подсистема управления трудом, имеющая самостоятельное экономическое и социальное назначения. Объектами подсистемы являются сам труд, условия и результаты трудовой деятельности работников различных категорий и групп.

В целях реализации государственных гарантий необходимо создание инфраструктуры управления трудом, в том числе его организацией и нормированием, нормативно-методическое, информационное, кадровое и социально-правовое обеспечение решения проблемы.

В настоящее время разрабатываются нормативные правовые акты, регулирующие трудовые отношения между работником и работодателем в сфере нормирования труда. Типовые нормы труда разрабатываются и утверждаются в порядке, установленном Правительством РФ (ст. 161 ТК РФ).

Концепцией государственной политики в сфере труда предусматриваются основные направления совершенствования организации нормирования труда. Это демократизация управления нормированием труда, индивидуализация норм труда, социальное обоснование и регламентация вопросов нормирования труда в социальном партнерстве, совершенствование законодательной и нормативно-правовой базы нормирования труда.

Индивидуальная норма - это норма затрат труда, устанавливаемая конкретному работнику в соответствии с возможным повышением производительности (эффективности) труда по его инициативе и согласованная с работодателем в рамках трудового договора.

При введении индивидуальных норм труда сохраняется роль методов нормирования, используемых для определения их структурных элементов, что дает основания для их установления, контроля и пересмотра в соответствии с традиционной практикой (см. ст. 160, 162 ТК РФ и [комментарий к ним](#)).

Социальное обоснование норм труда предусматривает учет (наряду с другими факторами) и оценку интенсивности труда и установление норм оптимальной напряженности (см. [комментарий к п. 13 ст. 160](#) ТК РФ).

В целом интенсивность труда является социально-экономической и физиологической категорией.

Показатели интенсивности труда - это временные характеристики использования рабочего времени (степень занятости работника активной работой); темп работы, т.е. скорость выполнения трудовых операций или элементов трудового процесса в единицу времени; тяжесть труда, определяемая совокупностью показателей, характеризующих условия труда; зоны труда работников, т.е. количество одновременно обслуживаемых объектов, совмещаемых профессий и функций и т.п.

Как правило, предлагаемые отечественной и зарубежной практикой методы и системы оценки интенсивности труда основываются на обосновании критериев нормального темпа работы. См.: Межотраслевые методические рекомендации по определению критериев интенсивности труда рабочих при выполнении ручных работ. М., 1989; Базовая система микроэлементных нормативов времени: Методические и нормативные материалы. М., 1989; Система укрупненных микроэлементов нормативов времени (БСМ-2, БСМ-3) ВНИИ. М., 1990; монографии и журнальные публикации 1970-1980-х гг.

Например, в странах с развитой рыночной экономикой нормальным считается темп, эквивалентный ходьбе без груза по ровной местности со скоростью 4,8 км/ч. Другим способом является определение (наряду с темпом работы) степени освоения стандартного метода труда. При этом темп работы обозначается термином "усердие", степень освоения метода труда - "умение", учитываются дополнительно 2 фактора - условия труда и постоянство работы. Вопросы оценки темпа труда связаны с проблемой пересмотра норм, так как перевыполнение их может быть результатом применения рациональных методов и приемов труда, а также следствием повышения его интенсивности. Средняя выработка обученного работника, согласно зарубежным публикациям, должна составлять 115% "высокой нормы", что соответствует темпу работы, адекватному скорости ходьбы, равной 6,4-6,5 км/ч. Пределом выполнения "высокой нормы" квалифицированным рабочим считается ее выполнение на 123-133%, что эквивалентно темпу работы, соответствующему скорости ходьбы 7-7,5 км/ч. По подсчетам зарубежных специалистов, выполнение нормы в пределах 133% доступно в среднем 2-3% рабочих любого предприятия. Согласно принятым стандартам "низкая норма" составляет не менее 62,5% "высокой нормы", что эквивалентно ходьбе со скоростью 3,4 км/ч. При выполнении "высокой нормы" на 60% работника увольняют.

В отечественной практике за оптимальный принят темп работы, адекватный скорости выполнения базового микроэлемента "протянуть руку" с малой степенью контроля на расстояние 40 см со скоростью 93 см/с. Для обоснования его проведены психофизиологические исследования оценки утомляемости работников в производственных условиях различных отраслей. Интенсивность труда,

заложенная в Базовой системе микроэлементных нормативов времени, принята за нормативную.

В рыночной экономике адресность решения вопросов нормирования и организации труда перенесена на уровень организации.

3. Часть 2 ст. 159 ТК РФ предусматривает применение систем нормирования труда, определяемых работодателем с участием профсоюзного органа или устанавливаемых коллективным договором.

Система нормирования труда - это комплекс мероприятий по организации и управлению процессом нормирования труда, включающий выбор методов и способов установления норм труда для выполнения различных видов работ (функций) работниками разных категорий и групп, порядок внедрения их, аттестации, замены и пересмотра, а также создание системы показателей по труду, обеспечивающих управление хозяйственным объектом.

При разработке систем нормирования труда целесообразно шире применять методические и нормативные материалы, созданные отечественной теорией и практикой. В качестве рекомендаций может быть использовано Положение об организации нормирования труда от 19 июня 1986 г. N 226/П-6 с учетом особенностей рыночных отношений на конкретном хозяйственном объекте*(29).

Систему показателей по труду необходимо разрабатывать в соответствии с государственными правовыми актами и другой справочно-законодательной документацией.

Состав и содержание работы по нормированию труда являются исходной позицией построения системы и определяются задачами нормирования и функциями норм труда.

Работы по нормированию труда делятся на 3 группы в зависимости от круга решаемых задач.

Первая группа - это установление, внедрение, замена и пересмотр норм трудовых затрат на все виды трудовых процессов; укрупненное нормирование трудоемкости для целей проектирования цен, определения производственных мощностей, издержек производства и т.п.; определение фактических затрат труда на основе изучения трудовых процессов и организации их выполнения (см. [комментарии к ст. 160, 162](#) ТК РФ).

Вторая группа задач связана с учетом нормированной и фактической трудоемкости продукта (услуг); обеспечением всех служб подготовки производства и управления информацией о нормируемых и фактических затратах в различных группировках; учетом, контролем и анализом состояния нормирования по основным показателям.

Третья группа задач относится к нормативно-исследовательской работе по труду. Это - составление методик по нормированию новых видов работ, разработка местных нормативных материалов по труду; создание единой технико-нормировочной документации, отчетности и другой информации по труду; изучение использования рабочего времени и выявление резервов повышения производительности труда, снижения издержек производства за счет внедрения соответствующих мероприятий по совершенствованию организации и нормирования трудовых процессов работников; проведение аттестации рабочих мест и другие вопросы.

Задачей нормирования труда также является систематическая оценка фактического состояния нормирования труда по основным показателям - удельному весу обоснованных норм трудовых затрат, среднему уровню их выполнения и распределению работников по проценту выполнения норм. На основе анализа этих данных рекомендуется определять направления совершенствования организации нормирования труда, возможности расширения сферы нормирования трудовых процессов тех или иных групп работников, использования вычислительной техники и в первую очередь новейших компьютерных технологий для решения задач комплексного проектирования технологических и трудовых процессов и оптимальных затрат рабочего времени на их осуществление.

При необходимости разработки местных нормативов по труду применительно к конкретным организационно-техническим условиям и составу работников рекомендуется использовать имеющиеся в теории и практике отечественного нормирования методические положения, а также различные виды нормативов по труду (по видам затрат, степени дифференциации, сфере применения и др.)*(30).

Организациям целесообразно создать централизованную службу по разработке нормативной базы по труду с учетом масштаба производства, уровня управления и других факторов. Это связано с растущей потребностью установления равнонапряженных норм труда при оптимальной занятости и интенсивности труда работников. В случае отсутствия возможностей организовать такую службу представляется целесообразным привлекать к этой работе научно-исследовательские организации, специализированные нормативно-исследовательские центры, консультативные организации, имеющие соответствующий опыт нормативно-исследовательской работы. Рекомендуется шире использовать системы автоматизации нормирования. Фонды автоматизированного нормирования должны иметь в своем составе массивы нормативов по труду на машинных носителях, массивы входной информации для расчета норм и проектирования трудовых процессов, классификаторы, справочники и т.п. В этих условиях целесообразно создание служб автоматизированного нормирования в составе отдела труда и заработной платы или в виде самостоятельной структурной единицы.

Системой нормирования труда должна быть предусмотрена аттестация рабочих мест, проводимая специалистами по труду, при участии специалистов функциональных и структурных подразделений на основе принятия решений работодателем с учетом мнения профсоюзного органа.

Аттестация рабочих мест - это совокупность мероприятий, включающих комплексную оценку каждого рабочего места на соответствие его научно-техническому, организационному уровню, условиям труда и техники безопасности, обеспечивающим рост производительности труда и высокое качество продукции (услуг); анализ достигнутого уровня производства; выработку и принятие решений о дальнейшем использовании рабочих мест; определение направлений их рационализации.

Рационализация рабочих мест - это комплекс организационно технических мероприятий, направленных на совершенствование действующих рабочих мест и улучшение их использования.

С процессами аттестации и рационализации рабочих мест связаны их учет и планирование. Учет рабочих мест - это процесс определения их количества, классификация и группировка по видам и характеру использования, а также по категориям занятых на них работников. Планирование рабочих мест - это проведение расчета оптимального количества и структуры рабочих мест в целях обеспечения их сбалансированности с трудовыми ресурсами организации.

В ходе аттестации каждое рабочее место оценивается по 3 уровням - техническому, организационному, условиям труда и техники безопасности - в соответствии с системой принятых показателей.

Оценка технического уровня рабочего места предусматривает: анализ прогрессивности технологического процесса и используемого оборудования; установление соответствия технологических процессов, оборудования, оснастки, инструмента и средств контроля требованиям обеспечения высокого качества продукции (работ); определение уровня прогрессивности производительности оборудования; соотношение фактической и проектной производительности, а также возможностей обеспечения производственной программы; технологической оснащенности рабочего места.

При оценке организационного уровня рабочего места следует анализировать следующие показатели: эффективность использования рабочего места, а именно оборудования - по коэффициенту сменности, занятость работника - по уровню интенсивности выполнения трудового процесса в течение смены; рациональность планировки, т.е. соответствие ее нормам технологического проектирования и оптимальному размещению оборудования и оснастки; количество и комплектность организационной оснастки, прогрессивность ее конструкции и техническое состояние; рациональность обслуживания; соответствие форм организации труда технологическому процессу, характеру и объемам выполняемых работ, методам и приемам труда и др.

Среди показателей организационного уровня особое место занимает качество действующих норм труда (см. [комментарий к ст. 162 ТК РФ](#)).

При оценке условий труда и техники безопасности на рабочем месте анализируются санитарно-гигиенические условия труда, объемы физического труда и степень тяжести, наличие монотонного труда, обеспеченность техники безопасности и норм охраны труда, подтверждение прав на использование льгот за условия труда.

При оценке рабочих мест следует использовать ГОСТы, ОСТы, санитарные и строительные нормы и правила, нормы технологического проектирования, межотраслевые и отраслевые нормативы по труду, типовые проекты (карты) организации труда на рабочем месте, методику оценки тяжести работ, технические материалы и документы, стандарты предприятий, специфические отраслевые нормативные материалы, в том числе нормативы производительности для основных типов рабочих мест.

При аттестации рабочих мест служащих рекомендуется оценивать такие показатели, как соответствие рабочего места типовому проекту организации труда, рациональность его планировки и оснащения средствами механизации, вычислительной техники и т.п., соответствие санитарно-гигиенических и эстетических условий труда нормативным требованиям, наличие документов требуемого качества для выполнения плановых заданий и обоснованности принимаемых решений. В процессе аттестации анализируется наличие норм времени, нормированных заданий, обслуживания, управляемости, должностных инструкций, а также соответствие квалификации работников сложности и характеру выполняемых работ.

При проведении аттестации и рационализации рабочих мест необходимо рассчитывать экономическую эффективность каждого мероприятия, сопоставляя экономию от их внедрения с соответствующими расходами основного показателя прибыли на единицу затрат.

Успех реализации принятой системы нормирования труда зависит от организационной структуры управления проблемой и форм ее построения.

В зависимости от масштаба и структуры предприятия организация работы по нормированию труда может быть построена по централизованной, децентрализованной и смешанной системам.

Централизованная система организации нормирования труда предусматривает сосредоточение нормативно-исследовательской работы в общезаводских службах, как правило, в отделе организации труда и заработной платы. Достоинством ее является возможность проведения систематической работы в этой сфере деятельности и обеспечение равной напряженности норм труда в производственных подразделениях организаций. Система целесообразна и при отсутствии квалифицированных специалистов по организации и нормированию труда, так как позволяет эффективнее использовать имеющиеся кадры. Внедрение в управление производством электронно-вычислительной техники создает широкие возможности для автоматизации расчетов норм и нормативов, учета их выполнения, а

также для специализации работников на нормировании отдельных видов работ (функций), что способствует повышению качества разрабатываемых норм и нормативов и снижению трудоемкости их установления. В связи с этим внедрение централизованной системы может быть рекомендовано для различных по масштабу и характеру деятельности организаций.

Децентрализованная система организации нормирования труда предусматривает установление норм затрат труда непосредственно в цехах (иных структурных подразделениях предприятия). При этом отдел организации труда и заработной платы должен обеспечить методическую помощь в работе всем заводским службам, координацию работы всех служб по совершенствованию организации и нормирования труда всех категорий работников, снижению трудоемкости продукции. Система целесообразна на крупных предприятиях, как правило, со среднесерийными и мелкосерийными типами производства, где установление норм в централизованном порядке затруднительно. Система может быть эффективна только при условии укомплектования производственных подразделений квалифицированными кадрами по нормированию труда. При укрупненном нормировании труда (на основе типовых норм и укрупненных нормативов времени) установление норм может быть поручено работникам производственных подразделений, например мастеру, начальнику участка и др., при общей координации и методическом руководстве этой работой со стороны отдела труда и заработной платы.

Смешанная система организации нормирования труда имеет разновидности в зависимости от вариантов перераспределения функций между теми или иными службами предприятия. Вариант смешанной системы целесообразен на предприятиях со среднесерийным типом производства, когда установление норм на освоенную продукцию в основном производстве осуществляется в отделе труда и заработной платы, а на осваиваемую продукцию и разовые работы - децентрализованно, в цехах.

При всех системах управления отдел организации труда и заработной платы должен обеспечить методическое руководство работой и оказывать помощь цеховым службам, а также координировать работу по снижению трудовых затрат, контролировать качество действующих норм и нормативов по труду и обеспечить их своевременную замену и пересмотр. В производственных подразделениях ответственность за состояние нормирования труда должен нести руководитель данного подразделения и непосредственно руководитель цеховой службы нормирования труда.

В управлении работой по нормированию труда должны принять участие все службы и производственные подразделения организации под началом отдела организации труда и заработной платы.

4. Часть 2 ст. 159 ТК РФ свидетельствует о роли коллективного договора при разработке и применении системы нормирования труда в организации.

В коллективном договоре рекомендуется регламентировать следующий круг вопросов: обязательства сторон (работодатель - работник) по повышению эффективности производства и увеличения объема выпуска продукции (услуг); виды работ, на которые предусматривается введение новых и замена или пересмотр действующих норм труда; категории персонала, для которых вводятся пониженные нормы и размеры их снижения; перечни централизованно разработанных норм и нормативов, используемых при установлении норм.

В целях эффективного использования трудового потенциала работников и их социальной защиты в коллективных договорах следует предусматривать (оговаривать) оптимальный темп работы, который необходимо учитывать при установлении всех видов норм труда для различных категорий работников. В приложении к договору могут определяться порядок нормирования труда в период освоения производства, размеры коэффициентов освоения и сроки их введения.

Чтобы работа по совершенствованию нормирования труда, обозначенная рамками коллективного договора, была эффективной, необходимо не автоматическое ужесточение действующих норм труда по сравнению с предыдущим периодом, а проведение организационно-технических мероприятий, направленных на улучшение организации производства и труда на каждом рабочем месте, в том числе их оснащения, обслуживания и т.п. При заключении коллективного договора следует соблюдать принципиальные моменты правового регулирования в сфере нормирования труда и при необходимости вводить необходимые компенсационные и другие меры, защищающие интересы обеих сторон трудовых соглашений.

В индивидуальных трудовых договорах конкретизируются обязанности наемных работников трудиться по установленным на уровне организации и отрасли прогрессивным нормам или индивидуальным нормам и обязанности работодателя по обеспечению адекватных установленным нормам условий и организации труда на каждом рабочем месте.

Статья 160. Нормы труда

1. Основные виды норм труда определены в п. 1 комментируемой статьи. Это нормы времени, выработки, обслуживания.

Норма времени - это величина затрат рабочего времени, установленная для выполнения единицы работы (продукции, услуги) одним или группой работников соответствующей квалификации в определенных организационно-технических условиях. Если в трудоемкости работ велик удельный вес

времени на подготовку партии деталей (единиц продукции), что характерно для станочных работ и других механизированных процессов, то следует устанавливать отдельно нормы штучного и подготовительно-заключительного времени.

Норма выработки - это количество единиц продукции (услуг) определенного вида, которое должно быть выполнено одним работником или группой работников соответствующей квалификации в единицу рабочего времени (час, смену, месяц или иную единицу) в данных организационно-технических условиях. Норма выработки устанавливается при наличии возможностей количественного учета и контроля продукции (услуг), если одна и та же работа выполняется систематически в течение рабочей смены при неизменном количественном составе исполнителей.

Норма обслуживания - это число объектов (рабочих мест, единиц оборудования, производственных площадей и т.п.), которые работник или группа работников соответствующей квалификации обязаны обслужить в единицу рабочего времени (в течение смены, месяца или иной единицы) в данных организационно-технических условиях.

2. Возникновение и развитие различных форм организации труда и расширение сферы нормирования определяют необходимость установления и других видов норм труда, производных от основных. Это нормы времени обслуживания, нормы численности персонала и соотношений отдельных категорий групп работников, нормы управляемости (числа подчиненных), операционные и комплексные нормы для условий коллективной (бригадной) организации и оплаты труда, нормированные задания для рабочих, оплачиваемых повременно, специалистов и других служащих.

Норма времени обслуживания - это необходимое в конкретных организационно-технических условиях время на обслуживание единицы оборудования, производственных площадей и т.п. в течение определенного календарного периода времени (обычно смены или месяца).

Норма численности - это установленная численность работников определенного профессионально-квалификационного состава, необходимая для выполнения конкретных производственных или управленческих функций или объемов работ в данных организационно-технических условиях. Применение норм численности позволяет принимать объективные и рациональные решения при планировании численности всех категорий работников, ее распределении по уровням управления и подразделениям, для установления оптимальных соотношений между различными квалификационными категориями, оценки степени интенсивности труда, для совершенствования и внедрения эффективных систем мотивации трудовой деятельности.

Норма управляемости (число подчиненных) - это оптимальное количество работников, которыми должен руководить один или несколько руководителей (например, начальник цеха и его заместитель, мастер и т.п.) соответствующей квалификации при определенных организационно-технических условиях производства.

Норма соотношений - это количество работников той или иной квалификации или должности, которое приходится на одного работника другой квалификации или должности. Например, норма соотношений между инженерами и техниками может быть выражена в количестве техников, приходящихся на одного инженера, и т.п.

Нормы времени, выработки, обслуживания, численности и др. должны отражать необходимое время - затраты рабочего времени, которые определяются организационно-техническими и другими условиями, достигнутыми на данном предприятии. При этом основными условиями следует считать техническую вооруженность труда (степень прогрессивности оборудования, технической и организационной оснастки и др.), организацию производства и труда, состав рабочей силы (квалификационный, возрастной и т.п.). Следует иметь в виду, что на величину необходимого времени оказывают влияние не индивидуальные качества отдельного работника, а состав данного коллектива и необходимое время обуславливается не средней фактической умелостью и интенсивностью труда, а той их степенью, которая может быть достигнута при данном составе работников.

Необходимое время - величина переменная, так как с изменением любого из перечисленных выше условий изменяется его абсолютная величина. Соотношения между необходимым временем и установленным, необходимым и фактическим рекомендуется использовать при оценке качества норм труда, в частности уровня их напряженности.

Комплексная норма - это норма затрат труда на выполнение бригадой комплекса работ по изготовлению единицы продукции, принятой за конечный измеритель коллективного труда. В машиностроении, например, за единицу конечной продукции принимается комплект деталей (бригадокомплект), узел, изделие.

Комплексная норма рассчитывается на основе операционных норм (норм времени, выработки, обслуживания и др.) или по укрупненным нормативам. При определении ее величины должен учитываться эффект бригадной работы, получаемый за счет преимуществ коллективной формы организации труда. Имеется в виду рост производительности труда за счет развития многостаночного обслуживания, совмещения профессий (функций), взаимодействия и взаимозаменяемости работников в процессе коллективного труда, передачи смены "на ходу" и т.д.

Установление комплексных норм сопровождается расчетом оптимальной численности бригады при ее создании и проверкой фактической численности в действующих бригадах.

Операционные нормы (времени, выработки, обслуживания и др.) используются в бригадах для рационального разделения и кооперации труда, установления производственных заданий отдельным работникам, для расчета численности и расстановки работников и оценки трудового вклада каждого члена бригады в конечные результаты работы.

Нормированное задание бригады - конкретный по составу объем работ, который должен быть выполнен бригадой рабочих-повременщиков за определенный период времени с соблюдением требований к качеству продукции (работ).

Нормированное задание - это установленные методами нормирования труда состав и объем работ (функций), которые должны выполнить работник или группа работников (бригада) за определенный календарный период времени (рабочую смену, сутки, месяц или иную единицу времени) с соблюдением требований к качеству выполняемых работ при повременной оплате труда.

Нормированное задание следует отличать от производственного, которое является плановым показателем и формируется на основе норм с учетом реальных возможностей их перевыполнения тем или иным работником, ориентируясь на достигнутый уровень производительности (эффективности) труда, который не всегда является прогрессивным.

Виды нормированных заданий определяются рядом признаков. Это период календарного времени, на который устанавливается нормированное задание; удельный вес работ, выполняемых коллективно, в частности бригадой; полнота охвата выполняемых работ (функций) нормами времени; возможность установления наименований видов и количества работ (функций) до начала планируемого периода их выполнения; характер нормируемых работ (функций) по степени стабильности состава и объемов; организация рабочих мест (стационарных, передвижных) и др.

В зависимости от перечисленных признаков нормированные задания могут быть индивидуальными и коллективными, в частности бригадными, отличаться степенью детализации и периодом времени, на который они устанавливаются. Рассчитываться они могут на весь объем работ (функций) или на большую часть их с определением процента ненормируемых элементов выполняемого трудового процесса, а также на отдельные виды работ (функций) и их комплекс с учетом резерва времени на осуществление внеплановых и случайных работ (функций) в зависимости от планируемого периода их выполнения.

Нормированные задания рекомендуется устанавливать для рабочих-повременщиков, а также для технических исполнителей (например, машинисток, стенографисток, делопроизводителей, чертежников и др.) и специалистов (например, конструкторов, технологов, инженеров по труду, программистов, инженеров, занятых ремонтным и энергетическим обслуживанием и проч.), в трудовой деятельности которых преобладают периодически выполняемые работы, а удельный вес оперативных работ не превышает 20% бюджета рабочего времени.

Период установления нормированных заданий зависит от ряда факторов. Их устанавливают также для рабочих-повременщиков, он определяется на смену, месяц или период полного осуществления заданного объема работ (функций) с учетом организации производства и характера выполняемых работ. В зависимости от специфики производства объем работ может быть выражен в трудовых (нормированные человеко-часы) или натуральных показателях (штуках, метрах и др.), в необходимых случаях - конкретизируется в виде графиков проведения работ или маршрутов обслуживания.

Период, на который устанавливаются нормированные задания для служащих, зависит от сложности и трудоемкости выполняемых работ (функций), степени их повторяемости в трудовом процессе. Например, для выполнения творческих работ, когда заранее не может быть определен результат труда, нормированное задание устанавливается на длительный срок, для простых и повторяющихся работ, имеющих конкретный, заранее предсказуемый результат, - на декаду или месяц по определенному алгоритму.

Формы нормированных заданий для различных профессий рабочих-повременщиков и должностей служащих имеют отличия в зависимости от сложности, характера и стабильности выполняемых ими работ. Это специальные журналы с соответствующими записями, специальные формы с необходимыми графами записей, маршруты обслуживания и т.п. Так, в условиях массового и крупносерийного производства при выполнении рабочими-повременщиками одинаковых работ на одном рабочем месте целесообразно использовать форму нормированных заданий с указанием содержания работы, основных показателей задания и итогов его выполнения, оснований его утверждения, а также данных учета рабочего времени.

Для рабочих-повременщиков, выполняющих на одном рабочем месте разные работы, как правило, в условиях серийного и мелкосерийного производства, может быть рекомендована форма, в которой дополнительно предусматривается учет подготовительно-заключительного времени на обработку партии деталей (изделий).

Формы нормированных заданий рабочим-повременщикам, как правило, соответствуют действующей документации по труду. Наиболее целесообразной формой заданий рабочим-повременщикам, выполняющим нестабильные по составу работы, являются графики обслуживания.

Форма нормированного задания для служащих может быть приспособлена к действующим

документам, положенным в основу планирования работ. В этих документах должны быть графы, характеризующие трудоемкость нормируемых работ, процент их выполнения, влияющие факторы и другие показатели.

Нормированное задание специалисту целесообразно устанавливать на основе изучения затрат рабочего времени.

Формы нормированных заданий для специалистов имеют отличия в зависимости от характера их работ (функций) на предприятиях или в организациях, производственных или непроизводственных отраслях.

Упрощается форма коллективного нормированного задания, когда устанавливаются затраты труда на выполнение комплекса работ, например на проектирование изделия, стадию выполнения конструкторских работ, на исследовательскую тему и др.

При составлении коллективного нормированного задания необходимо руководствоваться следующими правилами:

- 1) определить состав и объем работ по всем задачам, порученным бригаде;
- 2) осуществить нормирование выявленного объема работ по нормативам, определяя с помощью карты обоснования трудоемкости работ предварительные значения норм;
- 3) определить с помощью карты обоснования трудоемкости работ и степени готовности работ основную расчетную величину заработной платы исполнителей;
- 4) определить требуемый состав и необходимую численность исполнителей - постоянных членов бригады, соисполнителей из других подразделений предприятия и внешних соисполнителей;
- 5) рассчитать плановую загрузку - продолжительность участия (занятость) конкретных исполнителей и соисполнителей при выполнении определенных работ;
- 6) сбалансировать распределение действительного фонда времени на нормируемые и внеплановые работы в индивидуальных и коллективном заданиях;
- 7) уточнить плановые сроки начала и окончания работ;
- 8) систематически вести учет фактических сроков трудоемкости и качества выполненных работ, используя карту обоснования трудоемкости работ, по завершении всей работы уточнить нормативную трудоемкость и величину заработной платы;
- 9) рассчитать бригадный коэффициент выполнения коллективного нормированного задания;
- 10) определить коэффициент трудового участия (КТУ) исполнителей по специальной методике, используя данные о занятости и коэффициенте выполнения индивидуальных нормированных заданий.

В зависимости от срока действия различают условно-постоянные, временные, разовые и сезонные нормы труда.

Условно-постоянные нормы устанавливаются для условий освоенного производства и полного технологического и организационного оснащения рабочих мест и применяются до пересмотра или замены в связи с изменением условий, на которые они рассчитаны.

Временные нормы устанавливаются на определенный срок, соответствующий периоду освоения новой продукции, техники, технологии, организации производства и труда. Как правило, срок определяется по согласованию с работодателем и профсоюзным органом.

Разовые нормы устанавливаются на отдельные внеплановые работы (аварийные, случайные и др.) или не предусмотренные технологией. Они действуют в период выполнения указанных работ, если при этом не вводятся условно-постоянные или временные нормы труда.

Сезонные нормы применяются в сезонных производствах, например в сельском хозяйстве, на торфоразработках и др., и действуют в течение установленного срока.

По методу установления и обоснованности нормы труда делятся на опытно-статистические, технические и комплексно обоснованные.

Опытно-статистические нормы - это нормы труда, как правило, разработанные на основе статистических данных, а также исходя из опыта нормировщиков, мастеров и др. Они недостаточно отражают организационно-технические возможности данного производства, уровень производительности труда, личные резервы работников и должны заменяться комплексно обоснованными.

Технически обоснованные нормы - это нормы труда, установленные аналитическим методом нормирования и ориентированные на наиболее полное использование всех резервов производства, рабочего времени по продолжительности и уровню интенсивности труда, темпу работы. Главное преимущество этих норм заключается в том, что при их применении создаются возможности для выявления резервов по отношению к необходимым затратам труда, а не по достигнутому уровню производительности труда.

В настоящее время все большие требования предъявляются к качеству норм труда, чем и объясняется необходимость их комплексного обоснования по всем влияющим на их величину факторам.

Технические факторы - это параметры технологического процесса, оборудования, инструмента, приспособлений, требования к качеству продукции и др. Основной задачей технического обоснования норм труда является оптимизация режимов работы оборудования и инструментов, технологического процесса и т.п. при обеспечении заданных параметров качества продукции.

Организационные факторы - это характеристики организации трудовых процессов работников, в том числе организации рабочих мест (их планировки, оснащения), систем и видов обслуживания, методов и приемов труда и др.

Психофизиологические факторы - это показатели, характеризующие влияние трудовых процессов на организм работников (затраты физической и умственной энергии, степень утомления и т.п.). Эти показатели, которые необходимо учитывать при установлении норм труда, и прежде всего норм времени и нормативов на отдых и личные надобности в течение рабочей смены. Физиологическое обоснование предусматривает установление оптимальных с позиции физиологии труда содержания и состава нормируемого трудового процесса и его элементов и нормального уровня интенсивности труда, режима труда и отдыха, обеспечивающего работникам высокую работоспособность и жизнедеятельность.

Санитарно-гигиенические факторы определяют условия производственной среды (уровень освещенности рабочих мест, температуры воздуха, шума, вибрации и др.) и условия труда на рабочем месте, которые влияют на затраты труда работников. Эти условия регламентируются соответствующими документами и нормативами.

Социальные факторы отражают 3 важнейшие характеристики: качественный и профессионально-квалификационный уровень персонала, отношение работников к труду, социальные условия труда. Профессионально-квалификационный уровень работников прямо влияет на производственно-хозяйственные показатели, в том числе на производительность (эффективность) труда персонала. Отношение работника к труду проявляется в рациональном использовании рабочего времени, расширении зоны труда, совмещении профессий (должностей) и т.п. Социальные условия характеризуются степенью безопасности труда, режимами труда и отдыха, социально-психологическим климатом в коллективе, действующими льготами и компенсациями напряженного труда, уровнем неблагоприятных условий на рабочем месте и др. Влияние социальных условий труда на его производительность отражается в потерях рабочего времени из-за временной нетрудоспособности или социальных конфликтов, текучести кадров и т.п.

Правовые факторы - это продолжительность рабочего времени, формы взаимоотношений работодателя и работника, предусмотренные законодательством.

В условиях рыночной экономики повышается значимость структурных факторов, в значительной мере влияющих на установление производственно необходимых норм затрат труда.

Структурные факторы - это изменения производственной программы по составу и соотношению различных видов продукции в связи с изменениями спроса и предложений на рынке товаров (услуг). При этом изменения могут касаться либо отдельного производства или подразделения, либо носить общий характер, например в условиях конверсии, требующей перестройки управления всем производством. Для уменьшения отрицательного воздействия структурных изменений в процессе их осуществления на производительность (эффективность) труда работников и результаты хозяйственной деятельности организации необходимо принимать меры по развитию производств, отвечающих рыночному спросу товаров (услуг).

Экономические факторы - это итоговые показатели эффективности производства, которые должны учитываться при установлении норм труда. К ним можно отнести такие факторы, как степень использования оборудования и фонда рабочего времени, расход материалов и т.п., а также объемы имеющихся производственных ресурсов, например количество единиц оборудования при установлении норм обслуживания и численности.

Экономическое обоснование норм труда связано с определением целесообразных пропорций в затратах живого и прошлого труда, овеществленного в орудиях и предметах труда. Это особенно актуально при установлении оптимальных норм обслуживания рабочим-многостаночникам, наладчикам в машиностроении, помощникам мастеров, ткачам в текстильной промышленности и другим работникам, трудовая деятельность которых связана с обслуживанием оборудования, технических устройств.

Таким образом, сущностью процесса комплексного обоснования нормы труда является выбор оптимального значения нормы и определяющих характеристик трудового и технологического процессов.

3. Метод нормирования труда определяет методику исследования, проектирования и определения величины затрат рабочего времени, необходимого для выполнения определенной работы в конкретных организационно-технических условиях одним или группой работников соответствующей квалификации.

Способ нормирования труда определяет методику расчета величины нормы и исходные данные, используемые для расчета конкретной величины нормы трудовых затрат.

Выбор метода зависит от характера нормируемых работ и условий их выполнения. Различают суммарный опытно-статистический и аналитический методы установления норм труда и математико-статистический.

Суммарный опытно-статистический метод предполагает установление норм труда на основе опыта нормировщика, мастера, механика и других специалистов либо статистических данных о выполнении аналогичных работ, либо путем суммарных наблюдений за использованием рабочего времени и т.п. Указанный метод наименее трудоемок, но не обеспечивает достаточную точность и

обоснованность устанавливаемых норм труда.

Аналитический метод позволяет спроектировать обоснованные нормы труда, внедрение которых способствует повышению производительности труда и в целом эффективности производства. В зависимости от способа определения величины норм труда метод имеет разновидности: аналитически-исследовательский и аналитически-расчетный.

Для нормирования труда работников, занятых обслуживанием оборудования или управлением производства, используются методы и способы, основанные на математико-статистическом анализе и определении многофакторных зависимостей между количественными и качественными факторами и затратами труда, выраженными в косвенных измерениях через численность работников, количество обслуживаемых объектов или другие показатели, характеризующие общие затраты рабочего времени для выполнения нормируемой работы (функции). Этот метод нормирования принято называть математико-статистическим.

Факторы, влияющие на выбор методов и способов нормирования, - вид деятельности (производственный, обслуживание, управление); разновидность труда (ручной, механизированный, машинно-ручной, машинный, автоматизированный, аппаратурный); тип производства (поточный, массовый и крупносерийный, серийный, мелкосерийный и единичный); периодичность повторения и длительность процесса (циклический, периодический и др.); стабильность трудового процесса (стабильный, перемежающийся, нестабильный); форма организации труда (индивидуальная, бригадная, многостаночная).

При аналитически-исследовательском методе исходная информация для установления норм труда основывается на результатах исследований трудовых и производственных процессов путем проведения фотографий рабочего времени (индивидуальной, групповой, бригадной, многостаночной работы, времени работы и простоев оборудования и др.), хронометража, фотохронометража, моментных наблюдений или экспериментов.

При проведении методов наблюдения основными являются следующие этапы: подготовительный, непосредственное наблюдение, обработка и анализ результатов исследования, формулировка конкретных результатов в соответствии с задачей наблюдений **(31)**.

Индивидуальная фотография рабочего времени - это наблюдение за работой одного исполнителя в течение смены или ее части в порядке фактической последовательности всех затрат и потерь рабочего времени.

Групповая (либо бригадная) фотография рабочего времени - вид наблюдения, при котором одним наблюдателем изучается работа нескольких исполнителей, либо совсем не связанных между собой производственным процессом, либо объединенных в бригаду.

Фотография рабочего времени многостаночника - комбинированная форма изучения затрат труда рабочего, обслуживающего несколько единиц оборудования (машин, агрегатов и др.), с одновременным исследованием использования во времени обслуживаемого оборудования. Особенность проведения наблюдений заключается в одновременной фиксации рабочего времени исполнителя и состояния обслуживаемого оборудования (работает, не работает), а также в учете затрат времени, на переходы в пределах зоны обслуживания, активное и пассивное наблюдение и пр. По результатам наблюдений составляется сводка одноименных затрат рабочего времени работника, работы и простоев оборудования; баланс затрат рабочего времени.

Фотография времени использования оборудования проводится в целях расчета его производительности, выявления возможностей и получения исходных данных для разработки соответствующих нормативов.

Фотография производственного процесса - это изучение трудовых процессов в условиях аппаратурных процессов, автоматизированного производства, когда необходимо одновременное наблюдение за ходом технологического процесса и работой исполнителей, обслуживающих оборудование (автоматы, машины, агрегаты). Основная особенность - двустороннее наблюдение, как правило, проводимое 2 исследователями. Обработка и анализ результатов наблюдений проводятся раздельно, применительно к оценке использования оборудования и занятости работников.

Метод моментных наблюдений - это изучение затрат рабочего времени (использования оборудования во времени) путем наблюдений, проводимых в случайные моменты времени с фиксацией количества случаев повторения тех или иных затрат. Метод целесообразно использовать при нормировании работ (функций) и операций, время выполнения которых трудно измерить с помощью хронометража, для разработки нормативов времени на подготовительно-заключительные работы и неустранимые потери (производственно-технологические и др.). Условия обеспечения достоверности результатов наблюдений - это внезапность и случайность фиксируемых видов затрат рабочего времени, достаточно продолжительный период проведения серий наблюдений для фиксации всех элементов работы, категорий затрат рабочего времени, а также краткость каждого наблюдения (охват одного изучаемого элемента). Метод позволяет регистрировать и учитывать в период наблюдения одноименные затраты рабочего времени группы исполнителей или времени работы и перерывов в работе различного оборудования и на этом основании определять удельный вес и абсолютные значения изучаемых затрат времени. При обработке материалов исследования подсчитывается количество

моментов наблюдений по каждому виду затрат рабочего времени. Затем подсчитывается общая сумма и удельный вес (процент) каждого вида трудовых затрат в общем балансе рабочего времени. При проведении массовых наблюдений рекомендуется использовать перфокарты и обработку на ЭВМ.

Хронометраж - это вид наблюдения, при проведении которого изучаются циклически повторяющиеся элементы оперативной работы, операции, а также элементы оперативного, подготовительно-заключительного и времени обслуживания рабочего места. При хронометражных наблюдениях важным моментом является оценка темпа работы (показателя интенсивности труда). Нормальный темп работы должен обеспечивать как минимальные издержки производства в целях достижения максимальной прибыли, так и физиологически обоснованную норму, благоприятную для здоровья и работоспособности исполнителя. Нормальный темп работы заложен в отечественной базовой системе микроэлементных нормативов времени (БСМ) и может быть рекомендован для использования в нормативно-исследовательской работе по труду, в том числе при проведении хронометражных наблюдений. Обработка результатов наблюдений должна включать анализ хронорядов (зафиксированных величин времени) путем оценки коэффициентов устойчивости их по отношению к нормативным значениям, установление времени средней продолжительности выполнения каждого элемента нормируемого процесса.

Фотохронометраж - это вид наблюдения, при котором одновременно с проводимой в течение смены фотографией рабочего времени в отдельные его периоды осуществляется хронометраж. Его целесообразно применять при изучении затрат времени на отдельные элементы работы, не повторяющиеся циклически в течение рабочего дня.

При аналитически расчетном методе нормы труда рассчитываются на основе нормативных материалов по труду. Метод обеспечивает необходимую степень обоснованности норм. Кроме того, он позволяет устанавливать нормы до начала производства новой продукции (изделия), что дает возможность сократить сроки действия временных норм.

Нормативы по труду классифицируются по видам регламентируемых величин затрат рабочего времени, степени дифференциации и серийности производства, формам измерения нормированных затрат труда, сферам применения.

Нормативы по труду - это регламентированные величины режимов работы оборудования, затрат труда и времени перерывов в работе. Разработка нормативов труда основывается на типизации трудового содержания и организационно-технических условий выполнения операций, работ, функций.

Нормативы режимов работы оборудования - это параметры, на основе которых устанавливаются наиболее рациональные режимы технологического процесса, обеспечивающие заданную производительность оборудования.

Нормативы времени - это регламентированные величины затрат времени на выполнение трудового процесса и его элементов, а также оперативного времени, основного и вспомогательного, времени обслуживания рабочего места, подготовительно-заключительного времени, неполного штучного времени.

Нормативы численности - это регламентированная численность работников определенного профессионально-квалификационного состава, необходимая для выполнения единицы или общего объема работы.

Нормативы времени перерывов в работе - это регламентированные величины времени на отдых и личные надобности, а также перерывов, предусмотренных требованиями технологии и организации производства.

Практическое значение имеет понимание принципиальных отличий между нормами труда и нормативами. Нормы труда рассчитываются применительно к конкретным условиям выполнения нормируемого процесса для определенных значений факторов. Нормативы по труду устанавливаются к различным вариантам типизированных или усредненных организационно-технических условий. Норма труда является функцией от нормативных значений, устанавливается для конкретной работы и пересматривается систематически; нормативы по труду многократно используются для расчета норм труда и действуют без пересмотра длительное время, так как изменения организационно-технических и других условий по совокупности работ происходят медленнее, чем на конкретных рабочих местах.

В связи с ростом экономической значимости норм и нормативов по труду повышаются требования к уровню их прогрессивности, вариантности (универсальности) организационно-технических условий и определенности регламентированных величин затрат труда по отношению к этим условиям, доступности и удобства пользования при расчете норм труда и др. Эти требования необходимо учитывать при разработке нормативов по труду, что в настоящее время является правом организации.

В соответствии с разделением трудового процесса на его структурные составляющие и категории затрат рабочего времени нормативы делятся на дифференцированные и укрупненные.

Дифференцированные нормативы времени - это нормативы на выполнение отдельных трудовых приемов, трудовых действий и трудовых движений. Наиболее дифференцированными из них являются микроэлементные нормативы времени на трудовые движения и действия, которые позволяют детально проанализировать трудовой процесс, выбрать оптимальный вариант его осуществления в пространстве и во времени, а также могут быть использованы при разработке нормативов более высокой степени

укрупнения.

Для широкого использования в практике нормирования труда рекомендуется отечественная БСМ и системы ее укрупнения (БСМ-2, БСМ-3). Исходными данными для разработки системы были затраты времени квалифицированных рабочих на выполнение основных трудовых движений и их комплексов, полученные в результате изучения трудовых процессов с применением кино съемки и видеоманитной записи. Исследования проводились на предприятиях автомобилестроения, приборостроения, тракторного и сельскохозяйственного машиностроения, текстильной, швейной, обувной, мясной и полиграфической промышленности, а также в организациях связи. Применение БСМ обеспечит равную напряженность устанавливаемых норм труда, позволит повысить уровень их прогрессивности и точности, а также существенно сократить трудоемкость и сроки их разработки. Система БСМ содержит нормативные таблицы, а также формулы зависимости времени выполнения микроэлементов от влияющих факторов, которые предназначены для проведения расчетов норм труда на ЭВМ.

Укрупненные нормативы - нормативы времени на выполнение комплекса технологически и организационно связанных между собой трудовых приемов и их комплексов. Они предназначены для расчета норм в условиях среднесерийного, мелкосерийного и единичного производства. Примером укрупненных нормативов являются нормативы оперативного и неполного штучного времени, нормативы трудоемкости, которые формируются в зависимости от условий и характера производства.

Каждый вид укрупненных нормативов характеризуется 3 критериями: сложностью по структуре, универсальностью в применении и точностью.

Укрупненные нормативы должны иметь наиболее простую структуру и обладать достаточной универсальностью, позволяющей применять их для нормирования большого круга работ (функций). При определенной степени укрупнения они должны обеспечивать необходимую точность устанавливаемых норм трудовых затрат.

При применении укрупненных нормативов работа по расчету норм значительно упрощается, а основное содержание по нормированию переносится на работу по исследованию трудовых процессов и разработке экономической системы нормативов при соблюдении их точности.

Вместе с тем по мере укрупнения нормативов их универсальность снижается. Так, почти полностью признаки универсальности теряются в типовых нормах, применяемых в ограниченных конкретных условиях производства и для технологических процессов, для которых они были разработаны.

Укрупнение нормативов достигается сокращением количества элементов операции путем объединения их в более укрупненные комплексы трудовых приемов. При этом укрупнение не является простым сложением элементов, составляющих новый комплекс. Укрупнение нормативов возможно лишь при сокращении количества факторов, учитываемых при определении продолжительности отдельных элементов операции, входящих в состав нового укрупненного комплекса приемов, а также при некотором усреднении значений нормативных величин в результате укрупнения градаций факторов и округления нормативных значений времени и т.д. Все это оказывает влияние на точность нормативов, которая снижается по мере их укрупнения.

Относительная точность нормативов определяется путем сравнения величины нормы времени, рассчитанной по данным нормативам, и ее величины, рассчитанной по элементарным исходным нормативам. При этом отклонения могут иметь положительные и отрицательные значения. Практика показывает, что укрупненные нормативы достаточно точны, если отклонения в серийном производстве составляют не более +10%, в мелкосерийном и единичном - не более +15%.

Укрупненные нормативы оформляются в виде таблиц, графиков, номограмм и должны отвечать требованиям по содержанию, структуре, компоновке и оформлению, обеспечивающих быстрый и точный расчет норм времени при их применении.

Разновидностью укрупненных нормативов можно считать (с известной степенью условности) типовые нормы, те нормы штучного или штучно-калькуляционного времени, установленные на типового представителя - аналога данной группы деталей (изделий). Наибольшее применение такого рода нормы находят при установлении затрат времени на обработку стандартизованных массовых изделий (крепежных деталей, арматуры, режущего, мерительного, монтажного инструмента) и типовых деталей, которые по тем или иным признакам могут быть объединены в однородные по методу обработки группы.

Разработка укрупненных нормативов актуальна в современных условиях развития новых производств, внедрения новых видов работ и технологий.

По сфере применения нормативы по труду делятся на межотраслевые, отраслевые и местные (заводские).

Межотраслевые нормативы разрабатываются Центральным бюро нормативов по труду при участии нормативно-исследовательских организаций отраслей, учреждений. Они утверждаются постановлением Минтруда России. Постановления об утверждаемых нормативах и нормах публикуются в "Бюллетене Минтруда России". Нормативы носят рекомендательный характер, обязательный для бюджетных организаций.

Нормативная база межотраслевых норм и нормативов насчитывает более 500 наименований сборников для нормирования различных видов работ и трудовых функций работников в

промышленности, агропромышленном комплексе, жилищно-коммунальном хозяйстве и на транспорте. Это также более 200 сборников на массовые виды строительных, монтажных, ремонтно-строительных и других работ в строительстве, в социально-культурных отраслях и других отраслях непроизводственной сферы, выполняемых руководителями, специалистами и служащими. Перечень отдельных сборников, рекомендованных для использования, приведен в настоящем [комментарии к ст. 161](#) ТК РФ.

Отраслевые нормативы в основном предназначаются для нормирования работ, специфических для определенной отрасли.

Местные (заводские) нормативы по труду разрабатываются применительно к организационно-техническим условиям данной организации, где устарели или отсутствуют нормативные материалы, имеющие более широкую сферу применения. Совершенствование нормативной базы по труду играет важную роль в общем комплексе мер по обеспечению минимальных издержек производства, в том числе рационального использования рабочего времени, единства норм труда, выражающегося в их равной напряженности, а также решения социальных проблем.

В настоящее время сфера применения и степень директивности нормативов по труду определяется организацией самостоятельно, ибо действующим законодательством порядок разработки и применения нормативов и норм не определен.

4. Методы и способы установления нормированных заданий должны соответствовать характеру нормируемых трудовых процессов повременно оплачиваемых рабочих, специалистов и других служащих. При этом следует принимать во внимание не столько специфику профессий и должностей, сколько содержание, состав и повторяемость выполняемых ими работ (функций).

Выбор метода зависит от характера и степени стабильности (по объемам, составу и повторяемости) работ, выполняемых работниками (рабочими, основными и обслуживающими основное производство, техническими исполнителями и специалистами различных профессий и должностей) при повременной оплате их труда.

Для рабочих-повременщиков, выполняющих стабильные по составу работы, объем которых может быть заранее определен, нормированные задания устанавливаются на основе норм времени (выработки), рассчитанных методами нормирования на каждую операцию, функцию и т.п. К этой группе работников относятся основные рабочие, находящиеся на повременной оплате (например, на конвейерных линиях, операторы автоматических линий, станков с числовым программным управлением и др.), рабочие, выполняющие работы по обслуживанию основного производства (ремонт, межремонтное обслуживание, транспортные, погрузочно-разгрузочные и др.). Ими, как правило, выполняются стабильные одинаковые или разные работы на одном или разных рабочих местах.

Методика установления нормированных заданий рабочим, занятым одной и той же работой на одном рабочем месте, в основном аналогична методике расчета норм выработки (времени). При этом рекомендуется использовать документацию, на основе которой рассчитываются нормы труда для рабочих-сдельщиков (технологические, технико-нормировочные, маршрутные карты). На участках автоматизированного и поточного производства нормированные задания устанавливаются на основе норм времени с учетом плана выпуска продукции.

В основу разработки нормированных заданий для рабочих-повременщиков, обслуживающих крупные агрегаты, механизмы и аппараты (например, операторов аппаратных установок нефтеперерабатывающей и химической промышленности; рабочих, обслуживающих бумагоделательные машины, и др.), принимаются, как правило, паспортные данные обслуживаемого оборудования.

Рабочим, занятым в общепроизводственных лабораториях на участках выходного контроля, осуществляющих размножение документации, нормированные задания рассчитываются исходя из норм времени, необходимых для выполнения единицы работы (одного лабораторного анализа, оформления одной единицы, документа и пр.).

Нормированные задания рабочим, выполняющим одинаковые или разные работы на одном рабочем месте, устанавливаются путем набора работ за определенный период времени (смену, месяц) на основе утвержденного производственного плана, графика выполнения работ и действующих на предприятии норм времени.

Для рабочих, выполняющих стабильные работы на различных рабочих местах (объектах), нормированные задания определяются исходя из нормативов и норм времени и графиков работы.

Рабочие, обслуживающие основное производство (наладчики, слесари по межремонтному обслуживанию оборудования, дежурные слесари, электромонтеры и др.), а также рабочие некоторых профессий основного производства (при аппаратурных процессах, на автоматических линиях и др.) выполняют наряду со стабильными и нестабильные работы. Труд этих работников должен нормироваться в основном путем установления норм обслуживания и норм численности в сочетании с выдачей нормированных заданий.

При определении нормированных заданий рабочим, выполняющим в основном нестабильные по составу и времени выполнения работы (дежурным электрикам, кладовщикам, раздатчикам инструментов, слесарям по межремонтному обслуживанию и рабочим аналогичных по характеру профессий), необходимо использовать результаты анализа структуры затрат их рабочего времени, а

также характера, периодичности и причин появления случайных работ.

Нормированные задания для бригад рабочих-повременщиков основного и вспомогательного производств, выполняющих стабильные работы, состав которых является постоянным в течение продолжительного периода времени и объем заранее определен, устанавливаются путем набора работ на основании норм времени (выработки), рассчитанных методами нормирования на каждую из выполняемых работ. При этом определении состава и объема работ необходимо предусматривать и учитывать производственные планы выпуска продукции, графики выполнения работ и т.п. При этом расчет нормированных заданий аналогичен установлению норм выработки для рабочих-сдельщиков, при анализе которых определяется примерный объем случайных работ и время, необходимое для их выполнения.

В тех случаях, когда стабильные по характеру работы выполняются на различных объектах, нормированные задания бригадам могут иметь вид графика обслуживания.

Для бригад рабочих-повременщиков, выполняющих наряду с плановыми работами случайные, нестабильные по составу и времени выполнения (например, бригады, занятые наладкой, ремонтом и межремонтным обслуживанием оборудования), нормированные задания должны предусматривать резерв времени для их выполнения. Резерв времени определяется на основе материалов оперативного учета и изучения затрат рабочего времени, при анализе которых устанавливается примерный объем случайных работ и время, необходимое для их выполнения.

Целесообразность и возможность установления нормированных заданий специалистам и другим служащим определяется в результате анализа содержания их трудовых функций, степени их повторяемости и другими факторами. Практика установления нормированных заданий, в частности конструкторам, технологам, инженерам, занятым ремонтом и энергетическим обслуживанием, и инженерам по труду, свидетельствует как о существенном повышении эффективности их труда, так и о более рациональном использовании состава и численности служащих. Центральным бюро нормативов по труду и отраслевыми организациями и институтами разработаны нормы и нормативы, с помощью которых может быть пронормирован труд большинства квалификационно-должностных категорий специалистов и других служащих.

Разработку нормированных заданий рекомендуется проводить в несколько этапов, включающих изучение содержания и состава работ (функций); подготовку нормативных документов на базе использования соответствующих нормативов по труду применительно к конкретным видам работ (функций) и организации их выполнения; непосредственное установление нормированных заданий и их контроль и учет при оценке эффективности труда служащих.

Содержание труда и состава работ (функций), выполняемых одним или группой работников, изучается путем проведения фотографий рабочего времени, моментных наблюдений, самофотографий рабочего дня и анкетного опроса, анализа результатов наблюдений в целях определения периодичности и целесообразности выполняемых работ (функций), удельного веса основных и дополнительных случайных работ, в том числе творческих, технических и административно-управленческих, удельного веса работ, выполняемых коллективно, а также уровня разделения и кооперации труда.

На основании полученных данных устанавливаются категории работников, для которых целесообразна выдача либо индивидуальных, либо коллективных нормированных заданий, а также определяется состав нормируемых работ, степень их укрупнения и разрабатываются соответствующие формы заданий.

Коллективное нормированное задание целесообразно устанавливать, когда трудовые процессы отдельных работников связаны выполнением одной работы или необходимостью принятия коллективного решения. Коллективный характер носят работы, связанные с испытанием, регулировкой, наладкой оборудования, контролем за его состоянием, разработкой организационно-технических и социальных мер решения тех или иных задач по управлению организацией и др. Вместе с тем установление коллективного нормированного задания в ряде случаев не исключает возможности и необходимости выдачи индивидуальных заданий.

Нормирование работ, предусмотренных нормированными заданиями, рекомендуется осуществлять на базе нормативных материалов по труду. При отсутствии нормативов по труду рекомендуется использовать аналитически исследовательский метод нормирования. На работы, носящие случайный характер, затраты времени устанавливаются экспертным путем.

Вопросы контроля и учета нормированных заданий решаются аналогично оценке качества норм труда (см. [комментарий к ст. 162](#) ТК РФ).

Организация работы по установлению и внедрению нормированных заданий требует соблюдения ряда условий: создание системы, обеспечивающей планирование, контроль и учет нормированных заданий; наличие достаточно обоснованной нормативной базы; положение о материальном стимулировании за работу по обоснованным нормированным заданиям.

Работа должна осуществляться специалистами соответствующих служб организации (подразделения) согласно действующей системе нормирования труда в целом (централизованной, децентрализованной, смешанной).

Контроль за выполнением нормированных заданий, как и оценку качества работ (функций),

целесообразно возложить на руководителя подразделения (начальника отдела, бюро, руководителя группы) и предусмотреть эту функцию в должностных инструкциях.

При выдаче заданий должны учитываться индивидуальные способности исполнителей. При этом следует исходить не только из экономического критерия (минимума затрат труда на выполнение всего объема работ с соблюдением требований к качеству и результату труда), но и психофизиологических и социальных факторов.

Введению системы нормированных заданий должна предшествовать подготовительная работа, включающая анализ фактического состояния организации и нормирования труда всех категорий работников, а также возможностей и условий их установления и внедрения.

5. Нормы обслуживания и нормы численности (наряду с нормами времени, нормами выработки, нормированными заданиями) должны получить широкое использование для нормирования труда рабочих, выполняющих функции обслуживания производства.

Нормы обслуживания и нормы численности целесообразно устанавливать в тех случаях, когда прямое нормирование на основе норм времени (выработки) не может осуществляться из-за нестабильности состава и объемов работ, отсутствия строгой периодичности (регламентации) их выполнения, а также если выполняемые работы не имеют натуральных измерителей. В частности, нормы обслуживания и численности следует устанавливать для дежурного ремонтного персонала, наладчиков на машиностроительных предприятиях, помощников мастеров предприятий текстильной и легкой промышленности, смазчиков, контролеров, транспортных рабочих и др.

Основой методики установления норм обслуживания и численности является анализ и проектирование рациональных организационно-технических условий их работы и форм организации труда работников, для которых они рассчитываются, изучение затрат рабочего времени, систематизация и обобщение результатов наблюдений и вывод эмпирических зависимостей.

При расчете норм обслуживания наиболее целесообразно использовать соответствующие укрупненные нормативы по труду (типовые нормы обслуживания и нормативы численности), а также нормативы времени (выработки).

В условиях массового и крупносерийного производства нормы обслуживания целесообразно устанавливать на основе нормативов времени.

На работах, где обслуживающие рабочие непосредственно влияют на результаты труда основных рабочих (наладка, межремонтное обслуживание оборудования, обслуживание рабочих мест инструментом и т.п.), необходимо экономическое обоснование норм обслуживания путем оптимизации. Оптимизация норм обслуживания заключается в выборе наиболее эффективного, из числа допустимых, варианта нормы на основе критерия оптимальности, в качестве которого может быть использован показатель себестоимости продукции, а именно сумма тех ее статей, затраты по которым изменяются при различных вариантах норм обслуживания. К этим статьям относятся: расходы на заработную плату основных и обслуживающих рабочих, на содержание оборудования. В качестве ограничений при выборе нормы обслуживания следует принимать количество действующего оборудования (необходимого для выполнения производственной программы) и степень занятости рабочего своими основными функциями.

В тех случаях, когда нет необходимости устанавливать нормы обслуживания, определяются нормы численности, как правило, непосредственно по нормативам численности по ряду профессий рабочих, занятых обслуживанием производства.

6. Методика разработки нормативов численности предусматривает выполнение нескольких этапов. Рекомендуется прежде всего собрать данные о фактической численности и о показателях, которые отражают трудоемкость выполнения работ. Затем с использованием методов математической статистики следует определить факторы, в наибольшей степени влияющие на численность работников, и формулу зависимости искомого параметра (численности) от влияющих факторов. С помощью этой формулы устанавливается расчетная (нормативная) численность. Например, при расчете нормативов численности рабочих-ремонтников цехов машиностроительного предприятия следует в качестве основных показателей использовать численность основных рабочих (или работающих) цеха, стоимость основных фондов (или их активной части, взвешенной по индексу роста цен), коэффициент сменности работы, количество единиц ремонтной сложности и т.п. Сопоставление расчетной численности с фактической позволит принять решение о необходимости установления оптимальной для данных условий производства численности тех или иных профессиональных групп работников.

Численность специалистов и служащих рассчитывается принятыми методами нормирования с использованием нормативов времени, численности, обслуживания, числа подчиненных, соотношений численности и др.

Численность мастеров, включаемых в бригаду, определяется нормами управляемости, последние - численностью работников, находящихся в подчинении у данного мастера, при которой обеспечивается наиболее рациональное использование их труда в пределах допустимой нагрузки самого мастера.

Нормы обслуживания и нормы численности предназначены для определения нормативной численности работников и их расстановки с одновременным использованием нормированных заданий.

7. Определение оптимальной нормы (зоны) обслуживания является частью методики нормирования при многостаночном (многоагрегатном) обслуживании, которое развивается по мере комплексной автоматизации производственных процессов в машиностроении, текстильной, химической промышленности и др.

Вопрос количества единиц оборудования на многостаночном рабочем месте должен решаться на основе сравнительного анализа производительности труда и себестоимости технологического процесса.

Так, для различных форм организации и функционального разделения труда, например между рабочим-станочником и наладчиком в серийном производстве машиностроительного предприятия, нормы рекомендуются рассчитывать исходя из соотношения затрат, связанных с оборудованием и рабочей силой, с учетом коэффициента занятости на одном из станков. Установленные нормы обслуживания должны проверяться и при необходимости корректироваться с учетом плана производства.

В условиях поточного производства расчет норм обслуживания и расстановки рабочих производится в комплексе с организационно-техническими мероприятиями, направленными на повышение уровня технологической и организационной синхронизации линий и обеспечивающими в результате оптимальную норму обслуживания и расстановку рабочих. Для таких расчетов прежде всего необходимо знать время ритма, т.е. среднего промежутка между выпуском следующих одна за другой деталей, величина которого определяется в зависимости от принятой системы обслуживания.

Расширение применения станков с числовым программным управлением, использование роботов на технологических комплексах, гибких автоматизированных систем на основе их структурных элементов (линий, участков и т.п.) вызывает необходимость устанавливать нормы обслуживания и численности для значительной части работников. Установление и внедрение этих норм труда дает возможность определять также оптимальные соотношения между численностью работников и обслуживаемых ими единиц оборудования*(32).

8. Часть 2 ст. 160 ТК РФ регламентирует пересмотр норм труда по мере совершенствования или внедрения новой техники, технологии, проведения организационных либо иных мероприятий, обеспечивающих рост производительности труда, а также в случае использования физически и морально устаревшего оборудования.

Основания для пересмотра норм труда и порядок его проведения см. в [комментарии к ст. 162](#) ТК РФ.

9. Часть 2 ст. 160 ТК РФ регламентирует показатели, не являющиеся основанием для пересмотра норм, ранее установленных. Вместе с тем они могут быть учтены при применении индивидуальных норм затрат труда, а также при поощрении работников при совершенствовании организации рабочих мест, методов и приемов выполнения трудовых процессов, форм разделения и кооперации труда и т.п.

Статья 161. Разработка и утверждение типовых норм труда

1. Комментируемая статья предусматривает разработку и утверждение в порядке, установленном Правительством РФ, типовых норм труда для однородных работ.

Межотраслевые, профессиональные и иные типовые нормы, заявленные комментируемой статьей, относятся к группе укрупненных нормативных материалов по труду.

В отличие от укрупненных нормативов типовые нормы определяют затраты труда на технологическую операцию в целом, включая весь комплекс переходов или его большинство. В связи с этим их использование упрощает процесс нормирования и не требует от специалиста по труду каких-либо дополнительных расчетов.

2. Типовые нормы - это регламентированные величины затрат времени на работы, выполняемые по типовой технологии, с учетом рациональных (для данного производства) организационно-технических условий.

Типовые нормы времени целесообразно применять в промышленности, главным образом в цехах машиностроительных и металлообрабатывающих предприятий мелкосерийного и единичного производства, во вспомогательных цехах предприятий всех типов производства, а также при обработке нормализованных и типовых деталей в серийном производстве.

Типовые нормы времени для мелкосерийного и единичного производства должны рассчитываться по укрупненным нормативам неполного штучного времени и укрупненным нормативам подготовительно-заключительного времени. Типовые нормы времени для серийного производства следует разрабатывать на основе нормативов режимов работы оборудования, нормативов вспомогательного, подготовительно-заключительного времени и времени обслуживания рабочего места.

На выполнение однородных процессов устанавливаются межотраслевые, профессиональные и иные нормы труда.

К однородным работам, которые выполняются на большинстве отраслей экономики или являются массовыми для отдельной отрасли, могут быть отнесены работы (функции), осуществляемые

по одинаковой или сходной технологии в аналогичных организационно-технических условиях производства. Это - погрузочно-разгрузочные, строительно-монтажные, лесозаготовительные, проектные и изыскательные горные работы, ремонт зданий и сооружений, машин и механизмов, оборудования общего назначения, водопроводных и канализационных сооружений, на полиграфические, топографические и другие этого вида работы, производство строительных материалов, а также все другие технологически однородные процессы производства. При разработке норм на эти виды работ (функции) устанавливаются регламентированные величины на основе унификации состава работ и трудовых затрат, необходимых для их выполнения, что обеспечивает единство устанавливаемых норм затрат труда и оплаты труда работников, а также способствует внедрению передовых форм и способов организации труда. По методу установления эти нормы времени (выработки) должны быть комплексно обоснованными, т.е. установленными исходя из требований рациональной организации труда, регламента выполнения работ (операций) и прогрессивного уровня организационно-технических условий, обеспечивающих полное использование производственных мощностей оборудования, рабочего места, а также индивидуальных возможностей и опыта работников.

До переходного периода в экономике устанавливались для однородных работ, выполняемых на большинстве предприятий, единые нормы, обязательные для применения на тех предприятиях и стройках, где имели место работы, предусмотренные ими, и где организационно-технические условия их выполнения соответствовали условиям, принятым в нормах, или находились ниже запроектированного в них уровня. В настоящее время единые нормы могут быть использованы с учетом особенностей рыночных отношений, характерных для предприятий различных форм собственности и управления. К таким нормам можно отнести укрупненные типовые нормы времени на работы по ремонту металлорежущего оборудования (по видам ремонта), типовые укрупненные нормы времени на работы по ремонту станков с числовым программным управлением (по видам ремонта), типовые нормы времени на ремонт автомобилей марок МАЗ в условиях авторемонтных заводов и др.

К профессиональным нормам труда наряду с другими могут быть отнесены типовые нормы времени на разработку конструкторской документации, межотраслевые типовые нормы времени на работы по сервисному обслуживанию персональных электронно-вычислительных машин и организационной техники и сопровождению программных средств, типовые нормы времени на перевод и разработку научно-технической литературы и документов, типовые нормы времени на работы, выполняемые экономистами по труду на производстве и другие нормативы на работы, выполняемые специалистами и служащими.

Для нормирования однородных работ, выполняемых в социально-культурных отраслях, рекомендуется использовать межотраслевые нормы времени, нормативы численности и другие виды норм труда, разработанные Центральным бюро нормативов по труду Минтруда России.

Замена и пересмотр типовых норм приведены в [комментарии к ст. 162](#) ТК РФ.

Межотраслевые, профессиональные и иные типовые нормы труда, разрабатываемые Центральным бюро нормативов по труду, соответствующими министерствами и ведомствами при участии нормативно-исследовательских организаций, носят рекомендательный характер, утверждаются по согласованию с соответствующим профсоюзным органом и союзом работодателей.

Перечень нормативных материалов по труду, рекомендуемых для нормирования различных видов работ

Станочные работы

Общемашиностроительные нормативы режимов резания для нормирования работ, выполняемых на шлифовальных и доводочных станках с ручным управлением и полуавтоматах (1989 г.).

Общемашиностроительные нормативы режимов резания и времени для нормирования работ, выполняемых на шлифовальных станках с программным управлением (1989 г.).

Общемашиностроительные нормативы времени и режимов резания для нормирования работ, выполняемых на универсальных и многоцелевых станках с числовым программным управлением. Часть I. Нормативы времени (1990 г.).

Общемашиностроительные нормативы времени и режимов резания для нормирования работ, выполняемых на универсальных и многоцелевых станках с числовым программным управлением. Часть II. Нормативы режимов резания (1990 г.).

Общемашиностроительные нормативы времени и режимов резания на токарно-автоматные работы. Часть I. Револьверные и многошпиндельные горизонтальные токарные автоматы. Среднесерийное, крупносерийное и массовое производство (1989 г.).

Общемашиностроительные нормативы времени и режимов резания на токарно-автоматные работы. Часть II. Токарные многошпиндельные горизонтальные патронные полуавтоматы, токарные многошпиндельные вертикальные полуавтоматы, токарно-револьверные полуавтоматы, автоматы продольного точения (1989 г.).

Укрупненные нормативы времени на работы, выполняемые на фрезерных, строгальных и

долбежных станках в условиях ремонтных цехов и мастерских (1994 г.).

Общемашиностроительные укрупненные нормативы времени на работы, выполняемые на тяжелых токарных станках (1989 г.).

Общемашиностроительные укрупненные нормативы времени на работы, выполняемые на тяжелых продольно-строгальных станках (1991 г.).

Общемашиностроительные укрупненные нормативы времени на работы, выполняемые на тяжелых продольно-фрезерных станках (1992 г.).

Общемашиностроительные укрупненные нормативы времени и режимов резания для технического нормирования работ на крупных расточных станках. Мелкосерийное и единичное производство (1974 г.).

Общемашиностроительные нормативы вспомогательного времени и времени на обслуживание рабочего места на работы, выполняемые на металлорежущих станках. Массовое производство (1988 г.).

Общемашиностроительные нормативы времени вспомогательного, на обслуживание рабочего места и подготовительно-заключительного на работы, выполняемые на металлорежущих станках. Среднесерийное и крупносерийное производство (1984 г.).

Общемашиностроительные нормативы времени вспомогательного, на обслуживание рабочего места и подготовительно-заключительного при работе на металлорежущих станках. Мелкосерийное и единичное производство. С изменениями и дополнениями (1985 г.).

Общемашиностроительные укрупненные нормативы времени на работы, выполняемые на малогабаритных металлорежущих станках. Среднесерийное и мелкосерийное производство (1986 г.).

Межотраслевые укрупненные нормативы времени на работы, выполняемые на токарно-винторезных станках. Единичное и мелкосерийное производство (2001 г.).

Общемашиностроительные укрупненные нормативы времени на работы, выполняемые на металлорежущих станках. Единичное, мелкосерийное и среднесерийное производство. Часть II. Фрезерные станки (1988 г.).

Межотраслевые укрупненные нормативы времени на работы, выполняемые на сверлильных станках. Единичное и мелкосерийное (2001 г.).

Общемашиностроительные укрупненные нормативы времени на работы, выполняемые на металлорежущих станках. Единичное, мелкосерийное и среднесерийное производство. Часть IV. Стругальные и долбежные станки (1985, 1988, 1989 гг.).

Общемашиностроительные укрупненные нормативы времени на работы, выполняемые на металлорежущих станках. Единичное, мелкосерийное и среднесерийное производство. Часть V. Горизонтально-расточные станки (1988 г.).

Общемашиностроительные укрупненные нормативы времени на работы, выполняемые на металлорежущих станках. Единичное, мелкосерийное и среднесерийное производство. Часть VI. Зубообрабатывающие станки (1987 г.).

Общемашиностроительные нормативы времени для технического нормирования работ на шлифовальных и доводочных станках (укрупненные). Среднесерийное, мелкосерийное и единичное производство (1990 г.).

Общемашиностроительные нормативы времени на операции, выполняемые на шлифовальных и доводочных станках, с применением автоматизированной системы технического нормирования. Крупносерийное и среднесерийное производство. Часть I. Указания по эксплуатации (1985 г.).

Общемашиностроительные нормативы времени на операции, выполняемые на шлифовальных и доводочных станках, с применением автоматизированной системы технического нормирования. Крупносерийное и среднесерийное производство. Часть II. Контрольные примеры (1985 г.).

Общемашиностроительные типовые нормы времени на станочную обработку деталей машин. Нормализованные крепежные детали (1986, 1990 гг.).

Общемашиностроительные нормативы времени на обслуживание станочных автоматических линий (1988 г.).

Общемашиностроительные нормативы времени и режимов резания на обработку глубоких отверстий (сверление, растачивание, развертывание, раскатывание). Среднесерийное, мелкосерийное и единичное производство (1988 г.).

Общемашиностроительные нормативы времени и режимов резания на работы, выполняемые на отделочно-расточных станках. Крупносерийное, среднесерийное и мелкосерийное производство (1987 г.).

Общемашиностроительные нормативы времени на электрохимическую и электрофизическую обработку деталей (1987 г.).

Общемашиностроительные нормативы времени для нормирования многостаночных работ на металлорежущих станках (1989 г.).

Общемашиностроительные укрупненные нормативы времени на работы, выполняемые на токарно-револьверных станках. Мелкосерийное и среднесерийное производство (1989 г.).

Общемашиностроительная система автоматизированного нормирования и проектирования операций, выполняемых на металлорежущих станках (ППП Норма-1). Крупносерийное и среднесерийное

производство. Часть I.

Общемашиностроительные укрупненные нормативы времени на работы, выполняемые на координатно-расточных станках (1989 г.).

Литейные работы, штамповка, ковка

Межотраслевые нормативы времени на смесеприготовительные, стержневые, формовочные работы (2001 г.).

Межотраслевые нормативы времени на изготовление оболочковых форм и стержней (2001 г.).

Общемашиностроительные нормативы времени на работы, выполняемые при центробежном литье, литье под давлением, по выплавляемым моделям и при кокильном литье (1991 г.).

Общемашиностроительные нормативы времени на очистно-обрубные, дробеструйные и травильные работы. Массовое, крупносерийное, среднесерийное, мелкосерийное и единичное производство (1988 г.).

Общемашиностроительные нормативы времени на работы, выполняемые при плавке металла (1998 г.).

Общемашиностроительные нормативы времени на работы по заливке металла в формы при производстве стального, чугуна и цветного литья (1992 г.).

Общемашиностроительные нормативы времени на обслуживание литейных автоматических линий (1985 г.).

Общемашиностроительные нормативы времени на холодную штамповку, резку, высадку и обрезку (1987 г.).

Общемашиностроительные нормативы времени на работы, выполняемые при горячей штамповке на молотах, прессах, горизонтально-ковочных и горизонтально-гибочных машинах, ковочных вальцах, раскаточных машинах и подкладочных штампах (1992 г.).

Общемашиностроительные нормативы времени на работы, выполняемые при ковке на молотах с массой падающих частей до 5 т (1993 г.).

Общемашиностроительные нормативы времени на работы, выполняемые при ковке на парогидравлических прессах усилием до 13 000 т (1994 г.).

Общемашиностроительные нормативы времени на обслуживание автоматических штамповочных линий (1984 г.).

Заготовительные работы

Общемашиностроительные нормативы времени на газовую сварку, газовую, газозлектрическую и кислородно-флюсовую резку черных, коррозионно-стойких и цветных металлов (1989 г.).

Общемашиностроительные нормативы времени на заготовительные работы по металлоконструкциями (1991 г.).

Общемашиностроительные нормативы времени на разметочные работы (1991 г.).

Слесарные, слесарно-сборочные, электромонтажные, жестяницкие и другие работы

Общемашиностроительные нормативы времени на слесарную обработку деталей и слесарно-сборочные работы по сборке машин и приборов в условиях массового, крупносерийного и среднесерийного типов производства (1991 г.).

Общемашиностроительные нормативы времени на слесарную обработку деталей и слесарно-сборочные работы по сборке машин. Мелкосерийное и единичное производство (1982 г.).

Общемашиностроительные нормативы времени на слесарно-сборочные работы при сборке металлоконструкций под сварку (1982 г.).

Общемашиностроительные нормативы времени на изготовление цилиндрических пружин (1987 г.).

Общемашиностроительные нормативы времени на электромонтажные работы (1989 г.).

Общемашиностроительные нормативы времени на жестяницкие работы, пайку и лужение (1982 г.).

Общемашиностроительные нормативы времени на гравировальные работы (ручное и механическое гравирование) (1990 г.).

Общемашиностроительные нормативы времени на котельные работы (правка, гибка, сборка) (1990 г.).

Общемашиностроительные нормативы времени на намоточные работы (1990 г.).

Общемашиностроительные нормативы времени на консервацию и упаковочные работы (1988 г.).

Работы по обслуживанию и подготовке производства на предприятиях машиностроения и металлообработки

Общемашиностроительные нормы времени на изготовление штампов горячей штамповки и прессформ (1991 г.).

Общемашиностроительные типовые нормы времени на изготовление штампов холодной

штамповки (1989 г.).

Общемашиностроительные нормы времени на заточку режущего инструмента (1990 г.).

Общемашиностроительные нормы времени на изготовление сверл, разверток, зенкеров, зенковок, резьбонарезного и резьбонакатного инструмента (1990 г.).

Общемашиностроительные типовые нормы времени на изготовление приспособлений и кондукторов для механической обработки деталей (1989 г.).

Общемашиностроительные нормативы времени на изготовление металлических моделей для литья (1986, 1988, 1990 гг.).

Общемашиностроительные нормативы времени на изготовление деревянных моделей для литья (1990 г.).

Общемашиностроительные нормативы времени на слесарно-инструментальные работы, выполняемые на станках и вручную (1990 г.).

Общемашиностроительные типовые нормы времени на изготовление вспомогательного инструмента (1988 г.).

Общемашиностроительные типовые нормы времени на изготовление резцов (1990 г.).

Укрупненные нормативы времени на кузнечные работы, выполняемые в условиях ремонтных цехов и мастерских (1989 г.).

Общемашиностроительные нормы, нормативы численности и нормативы времени для рабочих, занятых на обслуживании основного и вспомогательного производства (1990 г.).

Общемашиностроительные нормативы времени на работы по неразрушающим методам контроля, выполняемые дефектоскопистами (1990 г.).

Термическая обработка, сварочные работы и работы по покрытию

Общемашиностроительные нормативы вспомогательного времени на термическую обработку металла в печах, ваннах и установках ТВЧ (1988 г.).

Общемашиностроительные нормативы времени на автоматическую и полуавтоматическую дуговую сварку (1990 г.).

Общемашиностроительные укрупненные нормативы времени на ручную дуговую сварку (1990 г.).

Общемашиностроительные нормативы времени на контактную сварку (1989 г.).

Общемашиностроительные нормативы времени на электрошлаковую сварку. Единичное и мелкосерийное производство (1990 г.).

Энергетическое хозяйство

Нормативы численности рабочих котельных установок и тепловых сетей (1991 г.).

Нормативы численности рабочих, обслуживающих очистные сооружения и объекты водоснабжения промышленных предприятий (1988 г.).

Нормативы численности рабочих компрессорных станций (установок) (1989 г.).

Нормативы численности рабочих холодильных установок (1989 г.).

Изготовление и ремонт тары

Единые нормы выработки и времени на изготовление деревянных бочек (1990 г.).

Типовые нормы выработки и времени на изготовление картонных ящиков и тароупаковочных изделий (1989 г.).

Единые нормы выработки и времени на изготовление деревянных ящиков (1989 г.).

Единые нормы выработки и времени на ремонт деревянных бочек и ящиков (1987 г.).

Типовые нормы времени на производство алюминиевых и полиэтиленовых туб (1989 г.).

Погрузочно-разгрузочные, транспортные и упаковочные работы

Единые комплексные нормы выработки и времени на перегрузочные работы, выполняемые в речных портах и на пристанях. Части I, II (1988 г.).

Единые комплексные нормы выработки и времени на погрузочно-разгрузочные работы, выполняемые в морских портах. Части I, II (1989 г.).

Межотраслевые нормы времени на погрузку, разгрузку вагонов, автотранспорта и складские работы (2001 г.).

Нормативы времени на погрузочно-разгрузочные работы, выполняемые на железнодорожном, водном и автомобильном транспорте. Часть I. Погрузочно-разгрузочные работы, выполняемые на станциях железных дорог, предприятиях, в организациях, учреждениях отраслей народного хозяйства (1987 г.).

Нормативы времени на погрузочно-разгрузочные работы, выполняемые на железнодорожном, водном и автомобильном транспорте. Часть II. Погрузочно-разгрузочные работы, выполняемые в морских, речных портах и на пристанях (1987 г.).

Единые нормы времени на перевозку грузов автомобильным транспортом и сдельные расценки для оплаты труда водителей (1990 г.).

Межотраслевые нормы времени на работы по содержанию автомобильных дорог (1990 г.).

Нормативы численности рабочих, занятых техническим обслуживанием и текущим ремонтом подвижного состава автомобильного транспорта (1988 г.).

Нормативы численности рабочих, занятых ремонтом подвижного состава предприятий промышленного железнодорожного транспорта (1989 г.).

Нормативы времени на внутрицеховую и межцеховую транспортировку грузов (1990 г.).

Межотраслевые нормативы численности рабочих, занятых на вспомогательных работах в автотранспортных предприятиях (1991 г.).

Межотраслевые укрупненные нормы времени на текущее содержание железнодорожного пути широкой и узкой колеи предприятий промышленного железнодорожного транспорта (1991 г.).

Нормативы численности рабочих магистральных нефтепроводов и продуктопроводов (1988 г.).

Межотраслевые нормы выработки и времени на работы, выполняемые на плодоовощных базах.

Часть I. Погрузочно-разгрузочные работы (1991 г.).

Межотраслевые нормы выработки и времени на работы, выполняемые на плодоовощных базах.

Часть II. Фасовка, сортировка и переработка плодоовощной продукции (1991 г.).

Нормативы времени на фасовку готовой продукции и упаковку ее в различную тару (1990 г.).

Работы, выполняемые руководителями, специалистами и служащими

Межотраслевые укрупненные нормативы времени на разработку конструкторской документации (1991 г.).

Типовые нормы времени на разработку конструкторской документации (проектирование технологического оснащения) (1987 г.).

Укрупненные нормы времени на разработку технологической документации (1993 г.).

Межотраслевые типовые нормы времени на работы по сервисному обслуживанию персональных электронно-вычислительных машин и организационной техники и сопровождению программных средств (1998 г.).

Нормативы времени на патентные исследования (1987 г.).

Межотраслевые нормативы времени на работы по научно-технической информации (1990 г.).

Типовые нормы времени на перевод и переработку научно-технической литературы и документов (1990 г.).

Межотраслевые нормы времени на работы по бухгалтерскому учету и финансовой деятельности, а также на работы, выполняемые экономистами по труду на производстве (части I, II) (1991 г.).

Межотраслевые укрупненные нормативы времени на работы по бухгалтерскому учету и финансовой деятельности в бюджетных организациях (1995 г.).

Нормативы времени на работы, выполняемые экономистами по финансовой работе (1990 г.).

Типовые нормы времени на работы, выполняемые экономистами по труду на производстве (1989 г.).

Нормативы численности работников юридической службы (1990 г.).

Межотраслевые укрупненные нормативы времени на работы по комплектованию и учету кадров (1991 г.).

Межотраслевые нормативы численности работников службы охраны труда в организациях (2001 г.).

Нормативы численности работников отделов подготовки кадров (бюро, секторов) на предприятиях (1990 г.).

Нормативы времени на работы, выполняемые мастерами производственных участков на предприятиях отраслей машиностроения и металлообработки (1989 г.).

Межотраслевые нормативы численности руководителей, специалистов и служащих автотранспортных предприятий (1991 г.).

Нормативы численности инженерно-технических работников и служащих объединений гостиничного хозяйства и гостиниц (1985 г.).

Единые нормы времени (выработки) на машинописные работы (1988 г.).

Межотраслевые укрупненные нормативы времени на работы по копированию и оперативному размножению документов (1991 г.).

Единые нормы времени на чертежные и копировальные работы (1988 г.).

Межотраслевые укрупненные нормативы времени на работы по документационному обеспечению управления (1994 г.).

Нормативы времени на работы в автоматизированных системах научно-технической информации (1988 г.).

Типовые нормы времени на подготовку управляющих программ для станков с ЧПУ с помощью ЭВМ (1991 г.).

Типовые нормы времени (выработки) на стенографические работы (1977 г.).

Межотраслевые укрупненные нормы времени на работы с научно-технической документацией в архивах учреждений, организаций и предприятий (1993 г.).

Нормы времени на работы по автоматизированной архивной технологии и документационному обеспечению органов управления (1993 г.).

Укрупненные нормы времени на работы, выполняемые в архивах, хранящих документы по личному составу учреждений, организаций и предприятий (1992 г.).

Работы по уборке территорий и помещений

Нормы обслуживания для рабочих, занятых на работах по санитарному содержанию домовладений (1996 г.).

Типовые нормы времени на работы по механизированной уборке и санитарному содержанию населенных мест (1987 г.).

Укрупненные нормы времени на полотерные и стеклопротирочные работы (1991 г.).

Нормативы численности гардеробщиков промышленных предприятий (1990 г.).

Нормативы времени на уборку служебных и культурно-бытовых помещений (1990 г.).

Типовые нормы обслуживания для уборщиков производственных помещений промышленных предприятий (1989 г.).

Работы, выполняемые в социально-культурных отраслях

Межотраслевые нормы времени на работы, выполняемые в библиотеках (1997 г.).

Межотраслевые нормы времени на научные работы, выполняемые работниками библиотек (1994 г.).

Межотраслевые нормативы численности работников клубных учреждений (1991 г.).

Нормативы численности работников, занятых техническим обслуживанием спортивных сооружений общего типа (1987 г.).

Нормативы численности работников, занятых техническим обслуживанием специализированных спортивных сооружений. Часть I (1988, 1989 г.).

Нормативы численности работников, занятых техническим обслуживанием специализированных спортивных сооружений. Часть II (1990 г.).

Межотраслевые нормативы численности руководителей, специалистов и служащих спортивных сооружений (1991 г.).

Нормативы численности работников оздоровительных комплексов (пансионатов и домов отдыха) предприятий, организаций и учреждений отраслей народного хозяйства (1990 г.).

Нормативы по определению численности персонала, занятого обслуживанием дошкольных учреждений (ясли, ясли-сады, детские сады) (1993 г.).

Нормативы времени на работы, выполняемые в аптеках, обслуживающих амбулаторных больных (1985, 1989 г.).

Нормативы времени на работы, выполняемые в межбольничных и больничных аптеках (1989 г.).

Нормативы времени на работы, выполняемые работниками городских (районных) центров государственной службы занятости в условиях автоматизированной обработки информации (1995 г.).

Нормативы времени на работы, выполняемые работниками городских (районных) центров государственной службы занятости (1995 г.).

Работы разных видов

Межотраслевые нормы времени на работы, выполняемые в библиотеках (1997 г.).

Укрупненные нормы времени на полотерные или стеклопротирочные работы (1991 г.).

Нормы времени по техническому обслуживанию и техническому ремонту установок наружного освещения (1991 г.).

Методические нормативы времени на смесеприготовительные, стержневые, формовочные работы (2001 г.).

Межотраслевые нормативы времени на изготовление оболочных форм и стержней (2001 г.).

Общемашиностроительные нормативы времени на автоматическую, полуавтоматическую дуговую сварку (1990 г.).

Типовые нормы времени (выработки) на работы по озеленению (1987 г.).

Нормативы времени на производство железобетонных изделий и конструкций стендовым способом (1992 г.).

Межотраслевые, укрупненные нормативы времени на производство железобетонных изделий и конструкций на агрегатно-поточных и конвейерных линиях (1991 г.).

Межотраслевые типовые нормы выработки, времени и обслуживания на производство древесно-стружечных плит (1998 г.).

Нормативы численности рабочих, обслуживающих производство древесно-стружечных плит (1989 г.).

Межотраслевые укрупненные нормативы времени на работах, выполняемых на сверлильных станках (единичное, мелкосерийное производство) (2001 г.).

Межотраслевые укрупненные нормативы времени на работах, выполняемых на токарно-

винторезных станках (единичное, мелкосерийное производство) (2001 г.).
Нормативы численности рабочих котельных установок и тепловых сетей (1991 г.).
Межотраслевые нормы времени на погрузку, разгрузку вагонов, автотранспорта и складские работы (2001 г.).
Нормативы времени на фасовку готовой продукции и упаковку ее в различную тару (1990 г.).
Межотраслевые укрупненные нормативы времени на разработку конструкторской документации (1991 г.).
Межотраслевые нормативы численности работников, службы охраны труда в организациях (2001 г.).
Межотраслевые нормативы численности руководителей, специалистов и служащих автотранспортных предприятий (1991 г.).
Типовые нормы времени на подготовку управляющих программ для станков ЧПУ с помощью ЭВМ (1991 г.).
Межотраслевые нормативы времени на смесеприготовительные, стержневые, формовочные работы (2001 г.).
Межотраслевые нормативы времени на изготовление оболочных форм и стержней (2001 г.).
Общемашиностроительные нормативы времени, выполняемые при плавке металла (1998 г.).
Общемашиностроительные нормативы времени на автоматическую, полуавтоматическую дуговую сварку (1990 г.).
Типовые нормы выработки на изготовление ручным способом товаров народного потребления и изделий производственного назначения из древесины и древесных отходов (1990 г.).
Типовые нормы времени на изготовление столярных изделий (1990 г.).
Типовые нормы обслуживания оборудования в производстве древесно-волоконистых плит (1998 г.).
Нормативы численности рабочих обслуживающего производство древесно-волоконистых плит (1989 г.).
См. также приказ Госстроя России от 9 декабря 1999 г. N 139 "Об утверждении Рекомендаций по нормированию труда работников, занятых содержанием и ремонтом жилищного фонда".
3. Правила разработки и утверждения типовых норм труда утверждены постановлением Правительства РФ от 11 ноября 2002 г. N 804. Правила определяют порядок разработки и утверждения типовых (межотраслевых, профессиональных, отраслевых и иных) норм труда для однородных работ.
Типовые нормы труда разрабатываются федеральным органом исполнительной власти, на который возложены управление, регулирование и координация деятельности в отрасли (подотрасли) экономики (далее - федеральный орган исполнительной власти).
Типовые межотраслевые нормы труда утверждаются Минтрудом России. Типовые профессиональные, отраслевые и иные нормы труда утверждаются федеральным органом исполнительной власти по согласованию с Минтрудом России. Типовые нормы труда утверждаются федеральным органом исполнительной власти в соответствии с правилами подготовки нормативных правовых актов федеральных органов исполнительной власти.
Пересмотр типовых норм труда в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, осуществляется в порядке, установленном для их разработки и утверждения.

Статья 162. Введение, замена и пересмотр норм труда

1. Вопросы введения, замены и пересмотра норм труда, зафиксированные в комментируемой статье, являются предметом трудовых отношений между работодателем и работником.
Локальные нормативные акты, согласно ч. 1 комментируемой статьи, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников.
В соответствии с ч. 2 комментируемой статьи работники организации должны быть извещены о введении новых норм труда не позднее чем за 2 месяца.
Порядок введения, замены и пересмотра норм труда и соответственно сроки и периодичность проведения работы решаются самостоятельно на уровне организации при участии представительного органа работников.

2. Нормы труда на производство новой продукции вводятся одновременно с технологическими процессами в соответствии с запроектированными организационно-техническими условиями производства данной продукции и установленной проектной трудоемкостью. Расчет норм труда, как правило, осуществляется в едином цикле с автоматизацией технологических процессов.
Введение норм труда предусматривает предварительное извещение работников о внедрении новых норм, создание на рабочих местах организационно-технических и других условий труда в соответствии с требованиями, запроектированными в нормах, а также обучение работников методам и приемам выполнения работы (функции), обеспечивающим оптимальный уровень интенсивности труда и напряженности вводимых норм.
Исполнителю трудового процесса должны сообщаться: величина норм труда, технологический и

трудовой процесс, для выполнения которых рассчитаны нормы, метод их установления, срок действия, условия изменения, форма и системы стимулирования выполнения вводимых норм.

О введении временных и разовых норм труда, а также укрупненных, комплексных норм и нормированных заданий, установленных на основе утвержденных пооперационных норм труда, работники могут быть извещены до начала выполнения работ.

Создание на рабочих местах условий, предусмотренных вводимой нормой труда, должно быть обеспечено соответствующими службами предприятия.

Овладение технологическим и трудовым процессами, методами их выполнения, положенными в основу нормы труда, достигается путем повышения профессионального уровня подготовки работников, а также проведения инструктажа. Вводный инструктаж до начала работы и текущий в процессе освоения работы и норм должны выполняться мастером или бригадиром с привлечением, если это необходимо, технолога, специалиста по труду и др.

При запуске в производство новой продукции должны разрабатываться график достижения ее проектной трудоемкости с учетом освоения проектных мощностей и других технико-экономических показателей, а также комплексно обоснованные нормы, рассчитанные на проектную технологию, организацию производства и труда. На период освоения могут устанавливаться поправочные коэффициенты к нормам, рассчитанным на проектную технологию, организацию производства и труда. Срок действия коэффициентов, определяемый в каждом конкретном случае, зависит от сложности осваиваемого производства, технологического процесса, квалификации работников и т.п., но не может превышать нормативных сроков освоения производственных мощностей, новой продукции, техники и технологии, а также 1 года при несоответствии фактических организационно-технических условий тем, которые запроектированы в вводимых нормах и нормативах по труду.

3. Замена и пересмотр норм труда - необходимый и закономерный процесс, требующий соответствующей организации контроля их на уровне организации и рабочего места.

Факторы замены и пересмотра норм связаны с изменением организационно-технических, санитарно-гигиенических и других условий производства. По мере проведения аттестации рабочих мест, а также по мере повышения уровня квалификации и профессиональных навыков работников устаревшие и ошибочно установленные нормы труда должны пересматриваться.

Устаревшие нормы - это нормы, действующие на работах, трудоемкость которых уменьшилась в результате общего улучшения организации производства и труда, роста профессионального мастерства и совершенствования производственных навыков работников. В таких случаях нормы труда пересматриваются в сроки и в размерах, устанавливаемых работодателем с учетом мнения представительного органа работников в соответствии с календарным планом замены и пересмотра норм (при условии разработки плана в организации).

Ошибочно установленные нормы - это нормы труда, при определении которых неправильно учтены организационно-технические и другие условия или допущены неточности при применении нормативов по труду и проведении расчетов. При устранении ошибки норма может пересматриваться в сторону как снижения, так и увеличения.

Изменение норм труда в зависимости от характера и причин снижения трудоемкости продукции подразделяется на замену и пересмотр.

Нормы подлежат обязательной замене новыми по мере внедрения в производство организационно-технических и других мероприятий, обеспечивающих существенное повышение производительности труда, независимо от того, предусматривались ли эти мероприятия календарным планом замены и пересмотра норм. К таким мероприятиям относятся: ввод нового и модернизация действующего оборудования; внедрение более прогрессивной технологии, усовершенствованной технико-организационной оснастки, инструментов; механизация и автоматизация производственных процессов; совершенствование организации рабочих мест, их рационализация; внедрение прогрессивных нормативов по труду и т.д. Действующие нормы заменяются новыми, более прогрессивными, в зависимости от эффективности внедряемых мероприятий.

Пересмотр норм труда осуществляется в тех случаях, когда происходит ощутимое снижение затрат труда на единицу продукции, а также повышение производительности труда как за счет внедрения организационно-технических мероприятий, проведенных по предприятию в целом, так и в связи с соответствующими изменениями содержания и организации трудовых процессов работников по мере освоения работ (функций), развития специализированных навыков, улучшения приемов и методов выполнения работы, совершенствования организации рабочих мест и их условий, внедрения рациональных форм разделения и кооперации в условиях коллективного трудового процесса и других факторов, влияющих на снижение трудоемкости работ (функций).

В целях снижения трудовых затрат, обеспечения прогрессивности действующих норм на предприятии до начала года рекомендуется разрабатывать календарный план замены и пересмотра норм труда.

Календарный план разрабатывается на основе плана технического развития и организации производства и других мероприятий, обеспечивающих рост производительности труда (снижение трудоемкости продукции), а также с учетом результатов аттестации рабочих мест и проверок

действующих норм труда.

В случае, когда аттестация рабочих мест осуществляется в начале планового года (т.е. после утверждения календарного плана), на основе ее результатов может быть разработан дополнительный перечень норм, подлежащих изменению. Этот перечень утверждается в качестве приложения к календарному плану замены и пересмотра норм.

Если аттестация рабочих мест и соответствующая проверка норм труда осуществляются в течение года, по их результатам разрабатываются дополнительные мероприятия к календарному плану замены и пересмотра норм труда.

Проект календарного плана должен выноситься на обсуждение трудового коллектива и с учетом его рекомендаций утверждаться работодателем по согласованию с представительным органом работников. Мероприятия, предусмотренные в плане и в задании по снижению трудоемкости продукции необходимо доводить до сведения коллективов структурных подразделений организаций и производственных бригад. Каждому работнику (бригаде) необходимо разъяснять основания замены и пересмотра норм труда.

4. Качество всех действующих норм труда оценивается в процессе аттестации рабочих мест. Аттестованными признаются технически и комплексно обоснованные нормы труда, соответствующие достигнутому уровню техники и технологии, организации производства и труда. Устаревшие и ошибочные нормы признаются неаттестованными.

Качество действующих норм труда определяется рядом признаков и в конечном счете уровнем их соответствия необходимым затратам рабочего времени и уровнем их напряженности.

В практике нормативно-исследовательской работы по труду используются 2 направления анализа качества действующих норм труда.

Первое направление - оценка действующих норм труда на основе анализа статистических и отчетных данных с применением методов математической статистики. Основными показателями являются: удельный вес технически (комплексно) обоснованных норм труда, средний процент выполнения норм и распределение работников по уровню выполнения норм. Уровень выполнения норм отдельными рабочими, как правило, обуславливается влиянием 2 факторов, а именно индивидуальной производительностью труда и уровнем напряженности норм. В соответствии с этим распределение по уровню выполнения норм и колебания в среднем проценте выполнения норм зависят от разницы в напряженности норм и относительной производительности труда.

Более объективные выводы о качестве действующих норм можно сделать, проведя выборочную проверку норм. Она предусматривает изучение трудового процесса и организационно-технических условий на конкретном рабочем месте при выполнении конкретной работы, операции, функции, основывается на проведении наблюдений (хронометраже, фотографии рабочего времени и др.), сопоставлении фактических условий и трудовых затрат с предусмотренными технологией и нормативами по труду. Такой анализ качества действующих норм труда требует значительно больших затрат времени по сравнению с анализом, основанным на статистических данных. Поэтому очень важно определять оптимальные размеры выборки, при которых сочетались бы репрезентативность полученных результатов с затратами на проведение анализа.

В ходе анализа действующих норм труда устанавливаются причины различий в уровне их напряженности, несоответствия необходимым затратам времени, недостатки организационно-технических и других условий выполнения нормируемой работы и т.п., разрабатываются конкретные меры по их устранению и принимаются соответственно решения по их замене или пересмотру.

При анализе качества норм, действующих при коллективной форме организации и оплаты труда (бригадной), целесообразно по результатам групповых или бригадных фотографий рабочего дня изучать структуру затрат рабочего времени, занятость работников оперативной работой, оценить возможности перераспределения функций между членами бригады, их лучшей расстановки. Анализу подлежат все пооперационные нормы, на основе которых рассчитана комплексная норма бригады. В процессе анализа комплексной нормы необходимо проверить правильность ее расчета с учетом преимуществ коллективной (бригадной) формы организации труда.

5. Основанием для изменения нормированного задания являются замена и пересмотр норм и нормативов, на базе которых оно устанавливалось.

Уровень выполнения нормированных заданий рассчитывается как отношение нормированной трудоемкости выполненного объема работ к фактически отработанному времени, за вычетом затрат рабочего времени на работы, не связанные с выполнением нормированного задания, и времени простоев по вине работника. Такой подход способствует улучшению использования рабочего времени, а также заинтересовывает исполнителя в выявлении причин невыполнения задания.

Учет выполнения нормированного задания производится с помощью специально разработанных форм и журналов.

Нормированное задание считается выполненным при условии полного осуществления всего объема работ в установленные сроки и соответствующего качества. На участках со строго регламентированным выпуском продукции (например, сборочные конвейерные линии в машиностроении), а также при условии повышенных требований к качеству работ перевыполнение

нормированных заданий нецелесообразно. Вместе с тем на отдельных участках производства, например ремонтных работах, когда необходимо сократить сроки выполнения заданного объема работ или выполнить их в установленные сроки, но с меньшей численностью, следует стимулировать перевыполнение нормированных заданий.

Статья 163. Обеспечение нормальных условий работы для выполнения норм выработки

1. В комментируемой статье термин "норма выработки" употреблен в более широком смысле, охватывающем понятие "нормы труда" в целом. Поэтому нормальные условия работы, о которых говорится в комментируемой статье, администрация (работодатель) организации любой формы собственности и управления обязана обеспечить для выполнения всеми работниками всех видов действующих норм труда.

2. Перечисленные в комментируемой статье нормальные условия характеризуются состоянием оборудования на рабочих местах, уровнем обеспеченности их материалами, инструментами, приспособлениями, электроэнергией и иными источниками электропитания и т.п., технологической документацией, необходимыми для выполнения установленных норм труда. Нормальные условия определяются так же, как степень соблюдения правил и норм техники безопасности, необходимого уровня освещения, отопления, вентиляции и других факторов внешней среды, влияющих на работоспособность и здоровье работников.

Технологическая документация является основой разработки и обеспечения осуществления технологических процессов. К ней относятся операционные и маршрутные карты, карты технологического процесса, технико-нормировочные карты и др. Технологическая и другая документация должна содержать полную и достоверную информацию, необходимую для выполнения работ, содержание процессов, операций и процедур, соответствовать основным ГОСТам, единым системам конструкторской и технологической документации.

Современная техника базируется на различных источниках электропитания, в связи с чем даже небольшие перебои в подаче электроэнергии или других источников питания ведут к остановке производства и большим экономическим потерям, в том числе потерям рабочего времени.

При оценке и соблюдении нормальных условий труда следует учитывать следующие группы факторов: санитарно-гигиенические (производственная среда на рабочем месте); психофизиологические (обусловлены содержанием трудового процесса, повторяемостью выполняемых работ и др.); эстетические (привлекательность условий труда воздействует на его производительность); социально-психологические (характеризуют взаимоотношения между членами трудового коллектива, его психологический климат).

Количественная и качественная оценка совокупного воздействия всех факторов на работоспособность, здоровье и активность трудовой деятельности работника находит выражение в показателе "тяжесть труда", что, в свою очередь, используется в качестве показателя при оценке интенсивности труда, а также при установлении равнонапряженных норм труда и их выполнении.

3. Работодатель обязан обеспечить нормальные условия для выполнения работниками норм выработки.

Раздел VII. Гарантии и компенсации

Глава 23. Общие положения

Статья 164. Понятие гарантий и компенсаций

1. Гарантии поручительства государства - условие, устанавливаемое государством, обеспечивающее реализацию права работника на труд, равные правовые возможности для реализации права на труд. В правовых системах недостаточно установить права и обязанности участников правоотношений, необходимо также определить средства охраны и защиты прав.

Компенсация - возмещение затрат. В широком смысле компенсация один из видов гарантии обеспечения права на труд.

Гарантии необходимо отличать от охраны и защиты прав. Охрана прав - деятельность госорганов по предупреждению нарушений трудовых прав. Защита прав - принудительный способ осуществления права, применяемый госорганом или самим работником.

Для обеспечения правомерного поведения участников трудовых правоотношений необходимо применение как методов охраны, так и методов защиты прав. Кроме того, необходимы гарантии прав, а также система компенсаций деятельности работников.

2. Гарантии государства в реализации права граждан на труд установлены в ст. 12 Закона РФ "О занятости населения в Российской Федерации".

Гражданам Российской Федерации гарантируются:
свобода выбора рода деятельности, профессии (специальности), вида и характера труда;
защита от безработицы;
бесплатное содействие в подборе подходящей работы и трудоустройстве при посредничестве органов службы занятости;
информирование о положении на рынке труда.
Безработным гражданам гарантируются:
социальная поддержка;
осуществление мер активной политики занятости населения, включая бесплатное получение услуг по профессиональной ориентации и психологической поддержке, профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации по направлению органов службы занятости;
бесплатное медицинское освидетельствование при направлении органами службы занятости на профессиональное обучение;
компенсация в порядке, определяемом Правительством РФ, материальных затрат в связи с направлением на работу (обучение) в другую местность по предложению органов службы занятости.
Государство проводит политику содействия реализации прав граждан на полную, продуктивную и свободно избранную занятость.

Государственная политика в области содействия занятости населения направлена на:
развитие трудовых ресурсов, повышение их мобильности, защиту национального рынка труда;
осуществление мероприятий, способствующих занятости граждан, испытывающих трудности в поиске работы (инвалиды; лица, освобожденные из учреждений, исполняющих наказание в виде лишения свободы; несовершеннолетние в возрасте от 14 до 18 лет; лица предпенсионного возраста (за 2 года до наступления возраста, дающего право выхода на трудовую пенсию по старости, в том числе досрочно назначаемую трудовую пенсию по старости); беженцы и вынужденные переселенцы; граждане, уволенные с военной службы, и члены их семей; одинокие и многодетные родители, воспитывающие несовершеннолетних детей, детей-инвалидов; граждане, подвергшиеся воздействию радиации вследствие Чернобыльской и других радиационных аварий и катастроф; граждане в возрасте от 18 до 20 лет из числа выпускников учреждений начального и среднего профессионального образования, ищущие работу впервые).

Государство объединяет усилия участников рынка труда и согласованность их действий при реализации мероприятий по содействию занятости населения.

3. В Генеральном соглашении между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством РФ на 2005-2007 годы (г. Москва, 29 декабря 2004 г.) Стороны взяли на себя обязательства не допускать превышения уровня общей безработицы, рассчитанного по методологии МОТ, более 7,9% в 2005 г., 7,9% в 2006 г. и 7,8% в 2007 г.

Статья 165. Случаи предоставления гарантий и компенсаций

1. Для обеспечения правомерного поведения в трудовых правоотношениях необходимы гарантии и компенсации во всех видах трудовых отношений. В ТК РФ помимо гл. 23 и 24 гарантии и компенсации установлены в следующих статьях: гарантии и компенсации лицам, участвующим в коллективных переговорах (ст. 39); гарантии при заключении трудового договора (ст. 64); государственные гарантии по оплате труда работников (ст. 130); гарантии права работников на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда (ст. 220); гарантии работникам при направлении в служебные командировки, привлечении к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 259); гарантии женщинам при установлении очередности предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков (ст. 260); гарантии беременным женщинам и женщинам, имеющим детей, при расторжении трудового договора (ст. 261); гарантии и льготы лицам, воспитывающим детей без матери (ст. 264); гарантии и компенсации лицам, работающим по совместительству (ст. 287); гарантии и компенсации лицам, работающим вахтовым методом (ст. 302); государственные гарантии работникам, уволенным в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников (ст. 318); гарантии медицинского обслуживания для лиц, работающих в районах Крайнего Севера (ст. 323); гарантии и компенсации работникам, направляемым на работу в представительства Российской Федерации за границей (ст. 340); государственные гарантии работникам, входящим в состав выборных профсоюзных коллегиальных органов и не освобожденным от основной работы (ст. 374); гарантии освобожденным профсоюзным работникам, избранным в профсоюзные органы (ст. 375); гарантии права на труд работникам, являющимся членами выборного профсоюзного органа (ст. 376); гарантии в связи с разрешением коллективного трудового спора (ст. 405); гарантии и правовое положение работников в связи с проведением забастовки (ст. 414).

Как можно заметить, система гарантий, закрепленная в ТК РФ, далека от совершенства и будет развиваться.

2. Законом Еврейской автономной области от 24 февраля 2005 г. N 452-ОЗ "О размере квоты для приема на работу инвалидов на территории Еврейской автономной области" организациям, численность

работников которых составляет более 100 человек, устанавливается квота для приема на работу инвалидов в размере 2% от среднесписочной численности работников.

3. Одной из гарантий права на труд является организация занятости населения в поселениях. См., например, решение Новосибирского городского Совета депутатов от 17 сентября 2003 г. N 293 "О Программе содействия занятости населения в г. Новосибирске на 2004-2006 годы".

4. В ст. 22 Федерального закона "О предупреждении распространения в Российской Федерации заболевания, вызываемого вирусом иммунодефицита человека (ВИЧ-инфекции)" установлены гарантии в области труда работникам предприятий, учреждений и организаций государственной системы здравоохранения, осуществляющих диагностику и лечение ВИЧ-инфицированных, а также лицам, работа которых связана с материалами, содержащими вирус иммунодефицита человека. Они имеют право на сокращенную продолжительность рабочего времени, дополнительный отпуск за работу в особо опасных для здоровья и тяжелых условиях труда в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Порядок предоставления указанных гарантий и установления размера надбавок к должностным окладам за работу в особо опасных для здоровья и тяжелых условиях труда работникам федеральных учреждений здравоохранения определяется Правительством РФ.

Порядок предоставления указанных гарантий и установление размера надбавок к должностным окладам за работу в особо опасных для здоровья и тяжелых условиях труда работникам учреждений здравоохранения субъектов РФ определяется органами исполнительной власти субъектов РФ.

Работники предприятий, учреждений и организаций государственной системы здравоохранения, осуществляющие диагностику и лечение ВИЧ-инфицированных, а также лица, работа которых связана с материалами, содержащими вирус иммунодефицита человека, подлежат:

обязательному страхованию на случай причинения вреда их здоровью или смерти при исполнении служебных обязанностей в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;

обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

Глава 24. Гарантии при направлении работников в служебные командировки и переезде на работу в другую местность

Статья 166. Понятие служебной командировки

1. Командировочные суммы могут составлять значительные расходы, влияющие на исчисление налога на прибыль, НДС, ЕСН. Необходимо правильно и полно документально оформить командировочные расходы и отразить их в бухгалтерском учете. Оформление командировок основано на постановлении Госкомстата России от 5 января 2004 г. N 1 "Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты".

В соответствии с названным постановлением при направлении работников в командировки и по возвращении из них используются следующие унифицированные формы: 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".

2. В письме Минфина России от 6 декабря 2002 г. N 16-00-16/158 "О порядке документального оформления служебных командировок" сообщена позиция Минфина России.

Согласно ТК РФ служебной командировкой считается поездка по распоряжению работодателя на определенный срок для выполнения служебного поручения вне места постоянной работы. При этом порядок и размеры возмещения расходов, связанных со служебными командировками, определяются коллективным договором или локальным нормативным актом организации.

Исходя из вышеизложенного, организация может издать приказ (иной распорядительной документ), в котором будет установлен перечень документов, являющихся основанием для направления работника в служебную командировку, в частности, это может быть приказ о командировании и (или) выдача ему командировочного удостоверения. По нашему мнению, параллельное составление 2 документов по одному факту хозяйственной деятельности является нецелесообразным.

Об оплате работникам налоговых органов проезда в маршрутных такси при наличии подтверждающих документов при выполнении ими служебного поручения вне места постоянной работы см. письмо Департамента финансирования государственного аппарата Минфина России от 16 апреля 2003 г. N 14-04-06/15.

Статья 167. Гарантии при направлении работников в служебные командировки

1. Письмом ГТК России от 15 октября 2001 г. N 25-128/41446 установлены компенсации за

использование личного транспорта для служебных поездок и возмещения расходов на проезд в служебные командировки и обратно.

Письмом Минфина России от 21 июля 1992 г. N 57 установлены условия выплаты компенсации работникам за использование ими личных легковых автомобилей для служебных поездок.

Выплата компенсации работникам предприятий, организаций и учреждений за использование ими для служебных поездок личных легковых автомобилей производится в тех случаях, когда их работа по роду производственной (служебной) деятельности связана с постоянными служебными разъездами в соответствии с их должностными обязанностями.

Основанием для выплаты компенсации служит приказ руководителя предприятия, организации и учреждения, в котором предусматриваются размеры этой компенсации.

Конкретный размер компенсации определяется в зависимости от интенсивности использования личного легкового автомобиля для служебных поездок.

Такой же порядок компенсации за использование для служебных поездок личных легковых автомобилей следует применять для сотрудников таможенных органов.

В соответствии с п. 19 Инструкции Минфина СССР от 7 апреля 1988 г. N 62 командированным работникам, не представившим документы, подтверждающие расходы по проезду в служебную командировку и обратно, может быть произведена оплата проезда по минимальной стоимости.

Минимальной стоимостью проезда является проезд железнодорожным транспортом по тарифу жесткого общего вагона пассажирского поезда, а при наличии только: воздушного сообщения - самолетами в салонах экономического класса, морского сообщения - по тарифу каюты низшей категории судна транспортной линии, автомобильного сообщения - по тарифу автобуса общего типа. В таком же порядке могут быть возмещены расходы на проезд сотрудникам, следующим в служебные командировки и обратно на личном транспорте, как не представившим документы, подтверждающие проезд.

2. Нормы расходов организаций на выплату компенсации за использование для служебных поездок личных легковых автомобилей установлены в постановлении Правительства РФ от 8 февраля 2002 г. N 92.

При определении налоговой базы на прибыль организаций такие расходы относят к прочим расходам, связанным с производством и реализацией. Этим постановлением установлены следующие нормы расходов организаций на выплату компенсаций за использование для служебных поездок личных легковых автомобилей (в месяц): легковые автомобили с рабочим объемом двигателя до 2000 куб. см включительно - 1200 руб.; свыше 2000 куб. см - 1500 руб.

3. В соответствии со ст. 46 Федерального конституционного закона от 28 июня 2004 г. N 5-ФКЗ "О референдуме Российской Федерации" за членом комиссии референдума с правом решающего голоса, освобожденным от работы на основании представления комиссии референдума, сохраняется место работы (должность), ему выплачивается компенсация за период, в течение которого он был освобожден от работы.

4. Законом Архангельской области от 22 июня 2005 г. N 52-4-ОЗ "О мерах социальной поддержки отдельных категорий квалифицированных специалистов, работающих и проживающих в сельской местности, рабочих поселках (поселках городского типа)" установлены меры социальной поддержки - компенсации.

Специалистам областных государственных учреждений культуры и искусства, здравоохранения, социальной защиты населения, государственной ветеринарной службы, образовательных учреждений (кроме педагогических работников), специалистам, вышедшим на пенсию (включая педагогических работников), работающим и проживающим в сельской местности, рабочих поселках (поселках городского типа) (далее - специалисты), предоставляются следующие меры социальной поддержки:

возмещение расходов по найму (поднайму), социальному найму, содержанию, ремонту жилого помещения, капитальному ремонту общего имущества в многоквартирном доме (для собственника помещения в многоквартирном доме) в пределах установленной социальной нормы площади жилья (в коммунальных квартирах - занимаемой жилой площади);

возмещение расходов по оплате коммунальных услуг (электрическая и тепловая энергия) в пределах нормативов потребления указанных услуг, установленных органами местного самоуправления;

возмещение расходов по оплате топлива в домах, не имеющих центрального отопления, или бесплатное предоставление и доставка топлива в размере годовой потребности в пределах норм, установленных органами местного самоуправления.

Меры социальной поддержки по возмещению расходов по оплате указанных в настоящей статье услуг предоставляются независимо от вида жилого помещения и формы собственности жилищного фонда.

Перечень должностей специалистов, на которых распространяется действие настоящего закона, утверждается постановлением главы администрации области.

Статья 168. Возмещение расходов, связанных со служебной командировкой

1. Приказом Минфина России от 12 ноября 2001 г. N 92н "О размерах выплаты суточных при

краткосрочных командировках на территории зарубежных стран" установлен размер выплаты суточных при краткосрочных командировках на территории иностранных государств.

На основании постановления Совета Министров - Правительства РФ от 1 декабря 1993 г. N 1261 "О размере и порядке выплаты суточных при краткосрочных командировках на территории иностранных государств" по согласованию с Министерством иностранных дел РФ размеры выплаты суточных при краткосрочных командировках на территории зарубежных стран установлены с 1 января 2002 г.

2. Постановлением Правительства РФ от 2 октября 2002 г. N 729 установлены размеры возмещения расходов, связанных со служебными командировками на территории Российской Федерации, работникам организаций, финансируемых за счет средств федерального бюджета.

См. также Указ Президента РФ от 24 ноября 1995 г. N 1177 "О нормах расходов для федеральных государственных служащих на служебные командировки в пределах Российской Федерации".

Возмещение расходов, связанных со служебными командировками на территории Российской Федерации, работникам организаций, финансируемых за счет средств федерального бюджета (далее - организации), осуществляется в следующих размерах:

а) расходов по найму жилого помещения (кроме случая, когда направленному в служебную командировку работнику предоставляется бесплатное помещение) - в размере фактических расходов, подтвержденных соответствующими документами, но не более 550 руб. в сутки. При отсутствии документов, подтверждающих эти расходы, - 12 руб. в сутки;

б) расходов на выплату суточных - в размере 100 руб. за каждый день нахождения в служебной командировке;

в) расходов 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) - 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, - 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 размерах, установленных п. 1 настоящего постановления, 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.

Расходы, превышающие размеры, установленные п. 1 настоящего постановления, 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.

3. В соответствии с Положением о составе затрат по производству и реализации продукции (работ, услуг), включаемых в себестоимость продукции (работ, услуг), и о порядке формирования финансовых результатов, учитываемых при налогообложении прибыли, в себестоимость продукции включают затраты на командировки, связанные с производственной деятельностью.

Для целей налогообложения указанные затраты принимаются в пределах, установленных законодательством (письмо Департамента налоговой полиции Минфина России от 23 марта 1999 г. N 04-02-05/3 "Об отнесении на себестоимость суточных за однодневные командировки"). Если командированный имеет возможность ежедневно возвращаться к месту своего постоянного жительства, суточные (надбавки взамен суточных) не выплачиваются.

Вопрос о том, может ли работник ежедневно возвращаться из места командировки к месту своего постоянного жительства, в каждом конкретном случае решается руководителем объединения, предприятия, учреждения, организации, в которой работает командированный, с учетом дальности расстояния, условий транспортного сообщения, характера выполняемого задания, а также необходимости создания работнику условий для отдыха.

4. О компенсационных выплатах при зарубежных командировках сказано в письме ЦБР от 22 марта 2005 г. N 36-3/526.

5. См. также письмо Департамента налоговой и таможенно-тарифной политики Минфина России от 21 марта 2005 г. N 03-05-01-04/62 "Об обложении налогом на доходы физических лиц суточных, выплачиваемых работникам за время нахождения в служебной командировке".

Статья 169. Возмещение расходов при переезде на работу в другую местность

1. 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" в соответствии со ст. 169 ТК РФ установлено, что возмещение расходов работникам организаций, финансируемых за счет средств федерального бюджета (далее - организации), осуществляется при переезде на работу в другую местность (в другой населенный пункт по существующему административно-территориальному делению) по предварительной договоренности с работодателем в следующих размерах:

а) расходы по переезду работника и членов его семьи (включая страховой взнос на обязательное личное страхование пассажиров на транспорте, оплату услуг по оформлению проездных документов, расходы за пользование в поездах постельными принадлежностями) - в размере фактических расходов, подтвержденных проездными документами, но не выше стоимости проезда:

железнодорожным транспортом - в купейном вагоне скорого фирменного поезда;

водным транспортом - в каюте V группы морского судна регулярных транспортных линий и линий с комплексным обслуживанием пассажиров, в каюте II категории речного судна всех линий сообщения, в каюте I категории судна паромной переправы;

воздушным транспортом - в салоне экономического класса;

автомобильным транспортом - в автотранспортном средстве общего пользования (кроме такси).

При отсутствии проездных документов, подтверждающих произведенные расходы, возмещение осуществляется в размере минимальной стоимости проезда:

железнодорожным транспортом - в плацкартном вагоне пассажирского поезда;

водным транспортом - в каюте X группы морского судна регулярных транспортных линий и линий с комплексным обслуживанием пассажиров, в каюте III категории речного судна всех линий сообщения;

автомобильным транспортом - в автобусе общего типа;

б) расходы по провозу имущества железнодорожным, водным и автомобильным транспортом (общего пользования) в количестве до 500 кг на работника и до 150 кг на каждого переезжающего члена его семьи - в размере фактических расходов, но не выше тарифов, предусмотренных для перевозки грузов (грузобагажа) железнодорожным транспортом.

При отсутствии указанных видов транспорта возмещаются расходы по провозу имущества воздушным транспортом от ближайшей к месту работы железнодорожной станции или от ближайшего морского либо речного порта, открытого для навигации в данное время.

Расходы, предусмотренные подп. "а" и "б" настоящего пункта, 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 должностного 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.

2. В случае, если заранее невозможно точно определить размер подлежащих возмещению расходов в связи с переездом работника на работу в другую местность, ему по предварительной договоренности с работодателем выдается аванс.

3. 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.

4. Возмещение расходов в размерах, установленных п. 1 настоящего постановления, 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.

5. Возмещение расходов, превышающих размеры, установленные п. 1 настоящего постановления, 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.

6. Работник обязан вернуть полностью средства, выплаченные ему в связи с переездом на работу в другую местность, в случае:

если он не приступил к работе в установленный срок без уважительной причины;

если он до окончания срока работы, определенного трудовым договором, а при отсутствии определенного срока - до истечения 1 года работы уволился по собственному желанию без уважительной причины или был уволен за виновные действия, которые в соответствии с законодательством Российской Федерации 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.

7. Настоящее постановление не применяется к категориям работников, для которых в соответствии с законодательством Российской Федерации предусмотрены иные размеры возмещения расходов при переезде на работу в другую местность.

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

1. Обязанность работодателя освободить работника от работы в связи с исполнением последним государственных или общественных обязанностей возникает лишь в том случае, если в соответствии с федеральным законом эти обязанности должны исполняться в рабочее время. При этом работодатель должен обеспечить работнику гарантию в виде сохранения за ним места работы (должности) на время исполнения государственных или общественных обязанностей.

В отличие от ст. 111 КЗоТ РФ комментируемая статья ТК РФ не возлагает на работодателя обязанность сохранить работнику средний заработок на время выполнения им государственных или общественных обязанностей. Напротив, ч. 2 комментируемой статьи предусматривает, что выплата компенсации работнику за указанное время производится государственным органом или общественным объединением, которые привлекли работника к исполнению государственных или общественных обязанностей. Аналогичная норма содержится в ч. 2 ст. 165 ТК РФ, которой предусмотрено, что органы и организации, в интересах которых работник исполняет государственные или общественные обязанности (присяжные заседатели, доноры и др.), производят работнику выплаты в порядке и на условиях, которые предусмотрены настоящим Кодексом, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Следует отметить, что в федеральные законы и иные нормативные правовые акты в последнее время вносились изменения, направленные на изменение принципа выплаты компенсации работникам в случае исполнения ими государственных или общественных обязанностей в рабочее время. При этом в одних случаях предусматривается обязанность соответствующих органов и организаций компенсировать работнику средний заработок на время выполнения им государственных или общественных обязанностей, а в других случаях соответствующая компенсация устанавливается работодателю с целью возмещения понесенных им затрат при сохранении работнику среднего заработка.

2. Исключение из общего правила содержится в самом ТК РФ. Так, в ст. 186 ТК РФ предусмотрено, что при сдаче крови и ее компонентов работодатель сохраняет за работником его средний заработок за дни сдачи и предоставленные в связи с этим дни отдыха. В день сдачи крови и ее компонентов, а также в день связанного с этим медицинского обследования работник освобождается от работы. После каждого дня сдачи крови и ее компонентов работнику предоставляется дополнительный день отдыха.

Таким образом, имеется противоречие в содержании ч. 2 ст. 165 и ст. 170 ТК РФ, с одной стороны, и ч. 5 ст. 186 ТК РФ, с другой стороны, в части возложения на работодателя обязанности сохранить работнику средний заработок на время выполнения им государственных или общественных обязанностей.

В ст. 6 Закона РФ "О донорстве крови и ее компонентов" на руководителей предприятий, учреждений, организаций, командиров (начальников) воинских частей возложены обязанности беспрепятственно отпускать работника, являющегося донором, в организацию здравоохранения в день обследования и сдачи крови и ее компонентов и предоставлять работнику, являющемуся донором, установленные законодательством меры социальной поддержки.

3. В ТК РФ не содержится перечня случаев, когда работодатель обязан освободить работника от работы с сохранением за ним места работы (должности) на время исполнения им государственных или общественных обязанностей. Такая обязанность работодателя возникает в том случае, если она предусмотрена федеральным законом. Федеральными законами таких случаев предусмотрено немало.

Так, Федеральным законом от 28 марта 1998 г. N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной

службе" предусмотрено предоставление гарантий и льгот:

а) 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 названного Федерального закона);

б) гражданам 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. На указанное время эти граждане освобождаются от работы или учебы с сохранением за ними места постоянной работы или учебы и выплатой среднего заработка или стипендии по месту постоянной работы или учебы в размере не более 1000 руб., им возмещаются расходы, связанные с наймом (поднаймом) жилья и оплатой проезда от места жительства (работы, учебы) и обратно, а также командировочные расходы (ст. 6 названного Федерального закона);

в) гражданам на время прохождения военных сборов. Граждане освобождаются на время прохождения военных сборов от работы или учебы с сохранением за ними места постоянной работы или учебы и выплатой среднего заработка или стипендии по месту постоянной работы или учебы в размере не более 1000 руб. Им выплачиваются также оклад по воинской должности, предусмотренной штатом воинской части, корабля, учреждения, организации Вооруженных Сил Российской Федерации, других войск, воинских формирований и органов, оклад по воинскому званию и возмещаются командировочные расходы за время нахождения в пути (ст. 6 названного Федерального закона).

Компенсация расходов, понесенных организациями и гражданами в связи с реализацией Федерального закона "О воинской обязанности и военной службе", осуществляется за счет средств федерального бюджета, предусмотренных на эти цели Министерству обороны Российской Федерации.

Правила компенсации расходов, понесенных организациями и гражданами Российской Федерации в связи с реализацией Федерального закона "О воинской обязанности и военной службе", утверждены постановлением Правительства Российской Федерации от 1 декабря 2004 г. N 704.

Согласно п. 2 этих Правил компенсации (в числе других) подлежат расходы организаций и граждан, связанные:

1) с выплатой среднего заработка (с учетом соответствующих начислений на фонд оплаты труда) лицам, участвующим в мероприятиях по обеспечению исполнения воинской обязанности или поступления на военную службу по контракту (за исключением врачей-специалистов и среднего медицинского персонала), и возмещением в установленных случаях расходов по их проезду в другую местность и обратно, найму (поднайму) жилья, а также командировочных (суточных) расходов;

2) с выплатой среднего заработка (с учетом соответствующих начислений на фонд оплаты труда) врачам-специалистам и среднему медицинскому персоналу, возмещением расходов по их проезду в другую местность и обратно, найму (поднайму) жилья, а также командировочных (суточных) расходов в случае участия указанных лиц в проведении следующих мероприятий:

медицинское освидетельствование граждан в связи с постановкой на воинский учет, призывом на военную службу, поступлением в военное образовательное учреждение профессионального образования, поступлением на военную службу по контракту, призывом на военные сборы;

медицинское переосвидетельствование граждан, ранее признанных ограниченно годными к военной службе по состоянию здоровья;

медицинский осмотр граждан, не пребывающих в запасе, призванных на военную службу, перед их направлением к месту прохождения военной службы;

контрольное медицинское освидетельствование граждан, получивших освобождение от призыва на военную службу по состоянию здоровья, и граждан, заявивших о несогласии с заключением об их годности к военной службе по результатам медицинского освидетельствования;

3) с проездом граждан, в том числе граждан, занимающихся индивидуальной трудовой деятельностью, к месту исполнения воинской обязанности от места жительства (работы, учебы) и обратно, наймом (поднаймом) жилья, выплатой командировочных (суточных), среднего заработка (стипендии, пособия) с учетом соответствующих начислений на фонд оплаты труда по месту работы (учебы, учета в федеральном учреждении государственной службы занятости населения), а также граждан, временно не работающих и не состоящих на учете в федеральном учреждении государственной службы занятости населения, в случае:

подготовки по основам военной службы в учебных пунктах организаций и по военно-учетным специальностям солдат, матросов, сержантов и старшин по направлению военного комиссариата;

прохождения медицинского освидетельствования, медицинского обследования или лечения для решения вопросов о постановке указанных лиц на воинский учет, об обязательной подготовке к военной службе, о призыве или добровольном поступлении на военную службу, о призыве на военные сборы;

участия в работе аппарата усиления военных комиссариатов.

Выплата компенсации осуществляется в указанных случаях путем перечисления на счета получателей компенсации средств в пределах лимитов бюджетных обязательств и объемов финансирования расходов по соответствующим кодам бюджетной классификации Российской Федерации, учтенных на лицевом счете получателя средств федерального бюджета, открытом в территориальном органе Федерального казначейства соответствующему военному комиссариату. При этом выплата компенсации осуществляется на основании представляемых получателями компенсации сведений о размере фактических расходов (с указанием банковских реквизитов счетов для перечисления компенсации). Для подтверждения указанных расходов граждане представляют оригиналы соответствующих документов, организации - заверенные в установленном порядке копии таких документов. Организация представляет указанные сведения на официальном бланке, при этом документ скрепляется подписью руководителя (заместителя руководителя) и основной печатью организации. Граждане представляют указанные сведения путем подачи заявления на имя военного комиссара соответствующего военного комиссариата (п. 4 и 5 указанных Правил).

4. Согласно ч. 2 ст. 2 Федерального закона от 20 августа 2004 г. N 113-ФЗ "О присяжных заседателях федеральных судов общей юрисдикции в Российской Федерации" участие в осуществлении правосудия в качестве присяжных заседателей граждан, включенных в списки кандидатов в присяжные заседатели, является их гражданским долгом. Граждане призываются к исполнению в суде обязанностей присяжных заседателей в порядке, установленном УПК РФ, 1 раз в год на 10 рабочих дней, а если рассмотрение уголовного дела, начатое с участием присяжных заседателей, не окончилось к моменту истечения указанного срока, - на все время рассмотрения этого дела (ч. 1 ст. 10 указанного Федерального закона).

Статьей 11 Федерального закона "О присяжных заседателях федеральных судов общей юрисдикции в Российской Федерации" предусмотрено, что:

1) 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;

2) присяжному заседателю возмещаются судом командировочные расходы, а также транспортные расходы на проезд к месту нахождения суда и обратно в порядке и размере, установленных законодательством для судей данного суда;

3) за присяжным заседателем на время исполнения им обязанностей по осуществлению правосудия по основному месту работы сохраняются гарантии и компенсации, предусмотренные трудовым законодательством. Увольнение присяжного заседателя или его перевод на другую работу по инициативе работодателя в этот период не допускаются;

4) время исполнения присяжным заседателем обязанностей по осуществлению правосудия учитывается при исчислении всех видов трудового стажа.

Лица, препятствующие присяжному заседателю исполнять обязанности по осуществлению правосудия, несут ответственность в соответствии с законодательством РФ (ч. 2 ст. 12 указанного Федерального закона). В частности, согласно ст. 17.5 КоАП РФ воспрепятствование работодателем или лицом, его представляющим, явке в суд присяжного заседателя для участия в судебном разбирательстве влечет наложение административного штрафа в размере от 5 до 10 минимальных размеров оплаты труда.

5. Федеральным законом от 30 мая 2001 г. N 70-ФЗ "Об арбитражных заседателях арбитражных судов субъектов Российской Федерации" установлено, что за арбитражным заседателем в период осуществления им правосудия сохраняются средний заработок по основному месту работы, а также гарантии и льготы, предусмотренные законодательством Российской Федерации (п. 3 ст. 7 указанного Федерального закона). Время исполнения арбитражным заседателем полномочий по осуществлению правосудия учитывается при исчислении ему всех видов трудового стажа (п. 2 ст. 7 рассматриваемого Закона). Кроме того, закон предусматривает, что арбитражному заседателю пропорционально количеству рабочих дней, в течение которых он участвовал в осуществлении правосудия, выплачивается компенсационное вознаграждение в размере 1/4 части должностного оклада судьи данного арбитражного суда, но не менее 5-кратного минимального размера оплаты труда, установленного законодательством Российской Федерации. Указанное вознаграждение выплачивается соответствующим арбитражным судом субъекта РФ за счет средств федерального бюджета. Кроме того, арбитражному заседателю возмещаются командировочные расходы в порядке и размере, которые установлены для судей при командировании в пределах Российской Федерации (п. 1 и 2 ст. 6 рассматриваемого Федерального закона).

Согласно ст. 8 Федерального конституционного закона от 31 декабря 1996 г. N 1-ФКЗ "О судебной системе Российской Федерации" участие присяжных и арбитражных заседателей в осуществлении правосудия является гражданским долгом. Этой статьей также предусматривается, что за время участия в осуществлении правосудия присяжным и арбитражным заседателям выплачивается вознаграждение из федерального бюджета.

6. Федеральным законом от 12 июня 2002 г. N 67-ФЗ "Об основных гарантиях избирательных прав и права на участие в референдуме граждан Российской Федерации" предусмотрено освобождение работника от работы с сохранением за ним места работы (должности) в связи с наличием у него статуса члена избирательной комиссии, статуса кандидата либо статуса специалиста, работающего в контрольно-ревизионной службе при Центральной избирательной комиссии Российской Федерации, избирательной комиссии субъекта Российской Федерации, а в случаях, предусмотренных законом, и при иной комиссии.

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. 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. 17 и 19 ст. 29 указанного Федерального закона).

Возможность освобождения работника от работы может быть связана с реализацией им права гражданина РФ быть избранным в органы государственной власти и органы местного самоуправления (пассивного избирательного права). Статья 41 указанного Федерального закона устанавливает гарантии деятельности зарегистрированных кандидатов.

Администрация организации, командир воинской части, руководитель органа внутренних дел РФ, в которых работает, служит, проходит альтернативную гражданскую службу, военные сборы, учится кандидат, со дня регистрации кандидата до дня официального опубликования результатов выборов обязаны по заявлению, рапорту зарегистрированного кандидата освободить его от работы, исполнения служебных обязанностей, учебных занятий в любой день и на любое время в течение этого срока.

Во время проведения выборов зарегистрированный кандидат не может быть по инициативе администрации (работодателя) уволен с работы, со службы, отчислен из образовательного учреждения или без его согласия переведен на другую работу, а также направлен в командировку, призван на военную службу, на военные сборы или направлен на альтернативную гражданскую службу.

Время участия зарегистрированного кандидата в выборах засчитывается в общий трудовой стаж по той специальности, по которой он работал до регистрации в качестве кандидата.

Кандидат утрачивает права и освобождается от обязанностей, которые связаны со статусом кандидата (за исключением обязанности представить в соответствующую избирательную комиссию итоговый финансовый отчет о размере своего избирательного фонда, обо всех источниках его формирования, а также обо всех расходах, произведенных за счет средств своего избирательного фонда), 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, предусмотренном п. 3 ст. 71 названного Федерального закона, кандидат, занявший место выбывшего кандидата, вновь приобретает права и обязанности, связанные со статусом кандидата.

Согласно ч. 2 ст. 40 указанного Федерального закона 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 или служебных обязанностей и представляют в избирательную комиссию заверенные копии соответствующих приказов (распоряжений) не позднее чем через пять дней со дня регистрации. Законом субъекта РФ может быть установлено, что на выборах в представительные органы муниципальных образований при определенном числе избирателей в избирательном округе (но не более 5000 избирателей) зарегистрированные кандидаты, находящиеся на государственной службе, на время их участия в выборах могут не освобождаться от выполнения должностных или служебных обязанностей.

Государственные и иные органы и учреждения, включая Центральный банк РФ, Сберегательный банк РФ, главные управления (национальные банки) Центрального банка РФ в субъектах Российской Федерации, по запросу соответствующей избирательной комиссии не позднее чем через один месяц со дня официального опубликования (публикации) решения о назначении выборов, официального опубликования решения о назначении референдума обязаны откомандировать специалистов в распоряжение комиссий. При этом в распоряжение Центральной избирательной комиссии Российской Федерации, избирательной комиссии субъекта Российской Федерации специалисты

откомандировываются на срок не менее 5 месяцев, а в распоряжение иной комиссии - на срок не менее 2 месяцев.

Указанные специалисты направляются на работу в контрольно-ревизионные службы, которые создаются при Центральной избирательной комиссии Российской Федерации, избирательных комиссиях субъектов РФ. В случаях, предусмотренных законом, - и при иных комиссиях - для осуществления контроля за целевым расходованием денежных средств, выделенных комиссиям на подготовку и проведение выборов, референдума, а также за источниками поступления, правильным учетом и использованием денежных средств избирательных фондов, фондов референдума, для проверки финансовых отчетов кандидатов, избирательных объединений, инициативной группы по проведению референдума, для организации проверок достоверности представленных кандидатами в соответствии с п. 3 ст. 33 указанного Федерального закона сведений об имуществе, о доходах и об их источниках, контроля за возвратом бюджетных средств, выделенных соответствующими избирательными комиссиями в избирательные фонды зарегистрированных кандидатов, избирательных объединений.

Откомандированные в распоряжение комиссий специалисты на срок их работы в контрольно-ревизионных службах 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 (ч. 3 ст. 60 названного Федерального закона).

Статьей 42 Федерального закона от 10 января 2003 г. N 19-ФЗ "О выборах Президента Российской Федерации" установлено, что работодатель, руководитель государственного органа или его соответствующего подразделения, командир воинской части, администрация учебного заведения, в которых работает, служит, проходит альтернативную гражданскую службу, проходит военные сборы, учится кандидат, со дня регистрации кандидата Центральной избирательной комиссией Российской Федерации до дня официального опубликования результатов выборов Президента Российской Федерации обязаны по заявлению, рапорту зарегистрированного кандидата освободить его от работы, службы, учебных занятий в любой день и на любое время в течение этого срока.

Зарегистрированный кандидат по инициативе администрации (работодателя) не может быть уволен с работы, со службы, отчислен из образовательного учреждения или без его согласия переведен на другую работу, в том числе на работу в другую местность, а также направлен в командировку, призван на военную или альтернативную гражданскую службу и военные сборы. Время участия зарегистрированного кандидата в выборах Президента РФ засчитывается в трудовой стаж по той специальности, по которой он работал до регистрации кандидатом.

Зарегистрированный кандидат утрачивает права и освобождается от обязанностей, которые связаны со статусом зарегистрированного кандидата, со дня официального опубликования общих результатов выборов Президента Российской Федерации. Если Центральная избирательная комиссия Российской Федерации назначит повторное голосование, зарегистрированные кандидаты, по кандидатурам которых не проводится повторное голосование, утрачивают свой статус со дня назначения Центральной избирательной комиссией Российской Федерации даты повторного голосования. При этом в случае, предусмотренном п. 3 ст. 77 указанного Федерального закона, зарегистрированный кандидат, занявший место выбывшего зарегистрированного кандидата, вновь приобретает права и обязанности, которые связаны со статусом зарегистрированного кандидата.

Федеральным законом от 18 мая 2005 г. N 51-ФЗ "О выборах депутатов Государственной Думы Федерального Собрания Российской Федерации" также установлены гарантии деятельности кандидатов, членов избирательных комиссий и специалистов, направляемых для работы в составе контрольно-ревизионных служб при избирательных комиссиях.

Согласно ст. 47 названного Федерального закона работодатель, руководитель государственного органа или его подразделения, командир воинской части, администрация образовательной организации, в которых работает, служит, проходит альтернативную гражданскую службу, военные сборы, учится зарегистрированный кандидат, со дня регистрации Центральной избирательной комиссией Российской Федерации соответствующего федерального списка кандидатов и до дня официального опубликования результатов выборов депутатов Государственной Думы обязаны по заявлению, рапорту зарегистрированного кандидата освободить его от работы, службы, военных сборов, учебных занятий в любой день и на любое время в течение указанного срока.

Зарегистрированный кандидат по инициативе работодателя (администрации образовательной организации) не может быть уволен с работы, со службы, отчислен из образовательной организации или без его согласия переведен на другую работу, в том числе на работу в другую местность, а также направлен в командировку, призван на военную службу, военные сборы или направлен на альтернативную гражданскую службу. Период участия зарегистрированного кандидата в выборах депутатов Государственной Думы засчитывается в трудовой стаж по той специальности, по которой он работал до его регистрации кандидатом.

Согласно ст. 70 указанного Федерального закона за счет средств федерального бюджета финансируются расходы избирательных комиссий на дополнительную оплату труда (вознаграждение) членов избирательных комиссий с правом решающего голоса, работников аппаратов избирательных

комиссий, выплату компенсаций членам избирательных комиссий с правом решающего голоса, освобожденным от основной работы на период подготовки и проведения выборов депутатов Государственной Думы, а также на выплаты гражданам, работающим в избирательных комиссиях по гражданско-правовым договорам, и специалистам, направляемым для работы в составе контрольно-ревизионных служб при избирательных комиссиях.

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 Российской Федерации за счет и в пределах средств, выделенных из федерального бюджета на подготовку и проведение выборов депутатов Государственной Думы.

Специалисты (в том числе руководители) государственных органов, иных органов и организаций, включая Центральный банк РФ, Сберегательный банк РФ, главные правления (национальные банки) Центрального банка РФ в субъектах Российской Федерации, направляемые для работы в составе контрольно-ревизионных служб при избирательных комиссиях, на период работы в этих службах освобождаются от основной работы, за ними сохраняются место работы (должность), установленные должностные оклады и иные выплаты по месту работы. Указанным специалистам также может выплачиваться вознаграждение из средств избирательных комиссий, выделенных из федерального бюджета на подготовку и проведение выборов депутатов Государственной Думы. Эти специалисты могут быть откомандированы в распоряжение избирательной комиссии на срок не менее 5 месяцев (ст. 71 названного Федерального закона).

Согласно ст. 5.7 КоАП РФ отказ работодателя предоставить предусмотренный законом отпуск зарегистрированному кандидату, доверенному лицу зарегистрированного кандидата, избирательного объединения для проведения агитационной и иной предусмотренной законом деятельности, способствующей избранию зарегистрированного кандидата, списка кандидатов, а равно отказ работодателя освободить от работы в установленном законом порядке члена избирательной комиссии, комиссии референдума для участия в подготовке и проведении выборов, референдума, влечет наложение административного штрафа в размере от 15 до 20 минимальных размеров оплаты труда.

7. Согласно ст. 131 НК РФ свидетелям, переводчикам, специалистам, экспертам и понятым возмещаются понесенные ими в связи с явкой в налоговый орган расходы на проезд, наем жилого помещения и выплачиваются суточные. Переводчики, специалисты и эксперты получают вознаграждение за работу, выполненную ими по поручению налогового органа, если эта работа не входит в круг их служебных обязанностей. За работниками, вызываемыми в налоговый орган в качестве свидетелей, сохраняется за время их отсутствия на работе в связи с явкой в налоговый орган заработная плата по основному месту работы. Суммы, причитающиеся свидетелям, переводчикам, специалистам, экспертам и понятым, выплачиваются налоговым органом по выполнении ими своих обязанностей. Порядок выплаты и размеры сумм, подлежащих выплате, устанавливаются Правительством РФ и финансируются из федерального бюджета РФ. Положение о порядке выплаты и размерах сумм, подлежащих выплате свидетелям, переводчикам, специалистам, экспертам и понятым, привлекаемым для участия в производстве действий по осуществлению налогового контроля, утверждено постановлением Правительства РФ от 16 марта 1999 г. N 298.

8. Статьей 95 ГПК РФ предусмотрено, что свидетелям, экспертам, специалистам и переводчикам возмещаются понесенные ими в связи с явкой в суд расходы на проезд и проживание, а также выплачиваются суточные. За работающими гражданами, вызываемыми в суд в качестве свидетелей, сохраняется средний заработок по месту работы за время их отсутствия в связи с явкой в суд. Свидетели, не состоящие в трудовых отношениях, за отвлечение их от обычных занятий получают компенсацию за потерю времени, исходя из фактических затрат времени и установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда. Эксперты, специалисты получают вознаграждение за выполненную ими по поручению суда работу, если эта работа не входит в круг их служебных обязанностей в качестве работников государственного учреждения. Размер вознаграждения экспертам, специалистам определяется судом по согласованию со сторонами и по соглашению с экспертами, специалистами.

Денежные суммы, причитающиеся свидетелям и переводчикам, выплачиваются по выполнении ими своих обязанностей. Оплата услуг переводчиков и возмещение понесенных ими расходов в связи с явкой в суд производятся за счет средств соответствующего бюджета. Порядок выплаты денежных сумм, причитающихся свидетелям и переводчикам, и размеры этих денежных сумм устанавливаются Правительством Российской Федерации (ст. 97 ГПК РФ).

9. Согласно ст. 131 УПК РФ суммы, выплачиваемые работающим и имеющим постоянную заработную плату потерпевшему, свидетелю, их законным представителям, понятым в возмещение

недополученной ими заработной платы за время, затраченное ими в связи с вызовом в орган дознания, к следователю, прокурору или в суд, относятся к процессуальным издержкам. Наряду с другими процессуальными издержками эти издержки возмещаются за счет средств федерального бюджета или взыскиваются с осужденных (ст. 132 УПК РФ).

10. В ст. 25.14 КоАП РФ предусмотрено, что потерпевшему, свидетелю, специалисту, эксперту, переводчику и понятому возмещаются в установленном Правительством Российской Федерации порядке расходы, понесенные ими в связи с явкой в суд, орган, к должностному лицу, в производстве которых находится дело об административном правонарушении. Указанный порядок определен Положением 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, которое утверждено постановлением Правительства РФ от 4 марта 2003 г. N 140.

В частности, этим Положением устанавливается порядок возмещения расходов, понесенных потерпевшим, свидетелем, специалистом, экспертом, переводчиком и понятым в связи с их явкой по вызову в суд, орган, к должностному лицу, в производстве которых находится дело об административном правонарушении, а также порядок оплаты труда специалистов, экспертов и переводчиков, привлекаемых для участия в осуществлении процессуальных действий по делам об административных правонарушениях.

Потерпевший, свидетель, специалист, эксперт, переводчик и понятой, привлекаемые для участия в осуществлении процессуальных действий по делам об административных правонарушениях, имеют право на возмещение понесенных ими расходов в связи с их явкой по вызову в суд, орган, к должностному лицу, в производстве которых находится дело об административном правонарушении. Указанные расходы включают в себя расходы на проезд, расходы по найму жилого помещения и суточные.

Расходы на проезд включают в себя:

стоимость проезда до места вызова и обратно до места постоянного жительства;

страховые платежи по государственному обязательному страхованию пассажиров на транспорте;

оплату услуг по предварительной продаже проездных документов;

затраты на пользование постельными принадлежностями на железнодорожном транспорте;

стоимость проезда транспортом общественного пользования (кроме такси) к железнодорожной станции, пристани, аэропорту и автовокзалу.

Возмещение потерпевшим, свидетелям, специалистам, экспертам, переводчикам и понятым расходов на проезд производится на основании проездных документов, но не выше:

для железнодорожного транспорта - стоимости проезда в купейном вагоне скорого фирменного поезда;

для водного транспорта - стоимости проезда 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;

для автомобильного транспорта - стоимости проезда в автотранспортном средстве общего пользования (кроме такси);

для воздушного транспорта - стоимости проезда в салоне экономического класса.

При отсутствии проездных документов, подтверждающих произведенные расходы, возмещение производится в размере минимальной стоимости проезда:

железнодорожным транспортом - в плацкартном вагоне пассажирского поезда;

водным транспортом - в каюте 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 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.

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).

Выплаты потерпевшим, свидетелям, специалистам, экспертам, переводчикам и понятым производятся по выполнению 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 независящим от этого лица обстоятельствам.

11. Освобождение работника от работы с сохранением за ним места работы (должности) на время исполнения им государственных или общественных обязанностей возможно также в связи с его участием в коллективных переговорах. Так, согласно ст. 39 ТК РФ лица, участвующие в коллективных переговорах, подготовке проекта коллективного договора, соглашения, освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка на срок, определяемый соглашением сторон, но не более трех месяцев.

12. Аналогичные гарантии установлены в ст. 405 ТК РФ для членов примирительной комиссии, трудовых арбитров. На время участия в разрешении коллективного трудового спора они освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка на срок не более трех месяцев в течение одного года.

13. В федеральном законодательстве отсутствует норма, устанавливающая обязанность работодателя освобождать от работы работника, являющегося депутатом законодательного (представительного) органа государственной власти субъекта Российской Федерации, депутатом, членом выборного органа местного самоуправления, выборным должностным лицом местного самоуправления, осуществляющими свои полномочия не на постоянной основе (без отрыва от основной деятельности).

Согласно ст. 11 Федерального закона от 6 октября 1999 г. N 184-ФЗ "Об общих принципах организации законодательных (представительных) и исполнительных органов государственной власти субъектов Российской Федерации" условия осуществления депутатом депутатской деятельности (на профессиональной постоянной основе, или на профессиональной основе в определенный период, или без отрыва от основной деятельности) устанавливаются конституцией (уставом) и (или) законом субъекта РФ.

Этими актами регламентируется также порядок освобождения от основной производственной или служебной деятельности лица, осуществляющего депутатскую деятельность без отрыва от основной деятельности.

Так, освобождение от выполнения производственных или служебных обязанностей депутата, осуществляющего полномочия без отрыва от основной производственной или служебной деятельности, предусмотрено Законом Республики Адыгея от 18 июля 1997 г. N 46 "О статусе депутата Государственного Совета - Хасэ Республики Адыгея" (ст. 26). Производится такое освобождение по инициативе депутата на основании его письменного уведомления. Наличие каких-либо других документов не требуется.

Законами субъектов РФ устанавливаются гарантии и для депутатов, членов выборного органа местного самоуправления, выборных должностных лиц местного самоуправления.

Статья 22 Закона Астраханской области от 15 августа 1997 г. N 29 "О статусе депутата представительного органа местного самоуправления Астраханской области" содержит норму, согласно которой освобождение депутата представительного органа местного самоуправления от выполнения производственных или служебных обязанностей по месту основной работы на время осуществления депутатской деятельности производится на основании официального уведомления от представительного органа местного самоуправления. При этом требование каких-либо других документов не допускается. Денежное содержание за эти дни выплачивается депутату по основному месту работы с последующим возмещением предприятиям, организациям и учреждениям расходов из местного бюджета в установленном порядке.

Несколько по-иному регулирует данный вопрос Областной закон Ленинградской области от 22 декабря 1997 г. N 59-ОЗ "О статусе депутата, члена выборного органа местного самоуправления, выборного должностного лица местного самоуправления в Ленинградской области". В нем предусмотрено, что на время участия в заседаниях органов местного самоуправления, других мероприятиях, проводимых этими органами, выборные лица местного самоуправления, осуществляющие полномочия на непостоянной основе, освобождаются от исполнения обязанностей по основному месту работы на основании письменного уведомления ими своих руководителей по месту постоянной работы.

За время участия в указанных мероприятиях выборным лицам местного самоуправления производится оплата из средств местного бюджета - по их выбору: либо в размере средней заработной платы выборного лица по основному месту работы, либо в размере, установленном решением представительного органа местного самоуправления.

Уставом и другими нормативными правовыми актами муниципального образования может предусматриваться выплата денежного вознаграждения выборным лицам местного самоуправления,

осуществляющим свои полномочия на непостоянной основе, за участие в работе органов местного самоуправления.

Депутат, член выборного органа местного самоуправления в течение срока своих полномочий без согласия выборного органа не может быть по инициативе администрации переведен на нижеоплачиваемую работу, понижен в должности или уволен. Исключение составляет ликвидация предприятия (ст. 6 названного Областного закона).

Статья 171. Гарантии работникам, избранным в профсоюзные органы и комиссии по трудовым спорам

1. Гарантии работникам, входящим в состав выборных профсоюзных коллегиальных органов и не освобожденным от основной работы, определяются ст. 374 ТК РФ.

Однако следует отметить, что гарантии работникам, входящим в состав профсоюзных органов и не освобожденным от основной работы, предусмотрены также ст. 25 Федерального закона "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности".

При этом объем предоставляемых гарантий, а также круг лиц, которым они предоставляются, в ст. 374 ТК РФ и в указанном Федеральном законе не совпадают.

В связи с этим содержащаяся в ч. 1 комментируемой статьи бланкетная (отсылочная) норма, согласно которой гарантии работникам, избранным в профсоюзные органы и не освобожденным от исполнения трудовых обязанностей, и порядок увольнения указанных работников определяются соответствующими разделами настоящего Кодекса, фактически означает, что ст. 25 указанного Федерального закона для регулирования этих отношений применяться не должна.

В определении Конституционного Суда РФ от 4 декабря 2003 г. N 421-О установлено, что норма ч. 1 ст. 374 ТК РФ, предусматривающая увольнение по инициативе работодателя в соответствии с п. 2 ст. 81 этого 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.

Следует также отметить, что постановлением Конституционного Суда РФ от 24 января 2002 г. N 3-П п. 3 ст. 25 Федерального закона "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" признан не соответствующим Конституции Российской Федерации в части, в которой им не допускается увольнение без предварительного согласия соответствующих профсоюзных органов работников, входящих в состав профсоюзных органов и не освобожденных от основной работы, в случаях совершения ими дисциплинарных проступков, являющихся в соответствии с законом основанием для расторжения с ними трудового договора по инициативе работодателя.

По смыслу данного решения Конституционного Суда РФ не подлежит применению также и ч. 1 ст. 374 ТК РФ в части, предусматривающей возможность увольнения по инициативе работодателя в соответствии с п. 5 ст. 81 ТК РФ (неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание) 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 соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

Члены выборных профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы в данной организации, освобождаются от нее для участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых профсоюзами, а также для участия в работе их выборных органов. Условия их освобождения от работы и порядок оплаты времени участия в указанных мероприятиях определяются коллективным договором, соглашением (п. 4 ст. 374 ТК РФ).

2. Для участия в работе комиссий по трудовым спорам членам этих комиссий предоставляется свободное от работы время с сохранением среднего заработка. Данная норма ТК РФ носит императивный (обязательный) характер. Периодичность и продолжительность заседаний комиссии зависит от количества трудовых споров, которые она должна рассмотреть. Поэтому представляется, что вопрос освобождения членов комиссии от работы для участия в работе комиссии должен регламентироваться в локальном нормативном акте (приказе работодателя) в зависимости от того, носят ли заседания комиссии регулярный характер или они проводятся по мере необходимости.

3. Порядок увольнения работников, избранных в состав комиссий по трудовым спорам, определяется ст. 373 ТК РФ. Таким образом, согласно предписанию данной статьи для принятия решения о возможном увольнении в соответствии с п. 2, подп. "б" п. 3 и п. 5 ст. 81 ТК РФ работника, избранного в состав комиссии по трудовым спорам, установлен такой же порядок, как для принятия решения о возможном расторжении трудового договора по указанным основаниям с работником,

являющимся членом профессионального союза.

Это означает, что независимо от того, является член комиссии по трудовым спорам членом профсоюза или не является, его увольнение производится работодателем с учетом мотивированного мнения выборного профсоюзного органа.

Статья 172. Гарантии работникам, избранным на выборные должности в государственных органах, органах местного самоуправления

1. Лица, избранные на выборные должности в государственные органы, органы местного самоуправления, осуществляют свои полномочия на указанных должностях не по трудовому договору, а в силу акта избрания. Поэтому правовое положение этих лиц, их права и обязанности определяются не ТК РФ, а специальными законами. Гарантии, предоставляемые указанным лицам в период исполнения ими полномочий по выборной должности, не относятся к предмету трудового законодательства и в данном комментарии не отражены. Однако законами о статусе указанных лиц могут предусматриваться гарантии иного рода, предоставляемые после окончания полномочий по выборной должности и связанные с последующим трудоустройством, вопросами учета периода замещения выборной должности в трудовом стаже и т.д.

Так, ст. 25 Федерального закона "О статусе члена Совета Федерации и статусе депутата Государственной Думы Федерального Собрания Российской Федерации" (в ред. Федерального закона от 5 июля 1999 г. N 133-ФЗ) предусмотрены гарантии трудовых прав члена Совета Федерации, депутата Государственной Думы. Члену Совета Федерации, депутату Государственной Думы, работавшим до избрания (назначения) членом Совета Федерации, избрания депутатом Государственной Думы по трудовому договору, после прекращения их полномочий предоставляется прежняя работа (должность), а при ее отсутствии - другая равноценная работа (должность) по предыдущему месту работы или с их согласия в другой организации.

Реализация этого права члена Совета Федерации, депутата Государственной Думы, прекративших свои полномочия, не означает, что работник, принятый по трудовому договору, заключенному без ограничения срока, на должность, ранее занимаемую указанным выборным лицом, подлежит увольнению. Напротив, этот работник не может быть уволен по п. 2 ст. 83 ТК РФ. Если должность, занимаемая членом Совета Федерации или депутатом Государственной Думы до избрания, окажется после прекращения их полномочий не вакантной, они имеют право претендовать лишь на равноценную должность.

Срок полномочий члена Совета Федерации, депутата Государственной Думы засчитывается в общий и непрерывный трудовой стаж или срок службы, стаж работы по специальности. При этом непрерывный трудовой стаж сохраняется при условии их поступления на работу или на службу в течение шести месяцев после прекращения полномочий члена Совета Федерации, депутата Государственной Думы (ч. 2 ст. 25 названного Федерального закона).

Супругу члена Совета Федерации, супругу депутата Государственной Думы, уволенным в связи с переездом члена Совета Федерации, депутата Государственной Думы для осуществления ими своих полномочий в соответствующей палате Федерального Собрания Российской Федерации, перерыв в работе засчитывается в общий и непрерывный стаж работы (службы). На указанный период за ними сохраняются: стаж работы (службы) по специальности; стаж работы (службы), дающий право на установление процентных надбавок (в том числе районных коэффициентов) к заработной плате, на установление процентных надбавок и получение единовременного вознаграждения за выслугу лет, на выплату вознаграждения по итогам работы организации за год, на который приходится переезд, а также на пенсию на льготных условиях и в льготных размерах, если эти лица на момент переезда занимали должность, работали по специальности либо работали (служили) в местности, которые предусматривают предоставление соответствующей льготы (ч. 5 ст. 25 названного Федерального закона).

2. Аналогичные гарантии установлены законами субъектов РФ о статусе депутатов законодательных (представительных) органов государственной власти субъектов Российской Федерации для депутатов этих органов, осуществляющих свои полномочия на профессиональной (постоянной) основе.

Так, ст. 22 Областного закона Ленинградской области от 27 декабря 1994 г. N 12-ОЗ "О статусе депутата Законодательного собрания Ленинградской области" установлены гарантии трудовых прав депутата Законодательного собрания: по окончании срока его полномочий ему предоставляется прежняя работа (должность), а при ее отсутствии - другая равноценная работа (должность) по предыдущему месту работы или с его согласия - на другом предприятии, в учреждении, организации. Срок полномочий депутата собрания засчитывается в общий и непрерывный трудовой стаж или срок службы, стаж работы по специальности. При этом непрерывный трудовой стаж сохраняется при условии поступления на работу или на службу в течение трех месяцев после прекращения депутатских полномочий.

По-иному решена проблема трудоустройства бывших депутатов в Новосибирской области. В

ст. 22 Закона Новосибирской области от 12 мая 1998 г. N 4-ОЗ "О статусе депутата Новосибирского областного Совета депутатов" установлено, что с работником, принятым в порядке замещения должности, занимаемой депутатом, заключается срочный трудовой договор на весь период выполнения депутатом своих депутатских полномочий в областном Совете. Трудовой договор с таким работником расторгается со дня прекращения депутатских полномочий. Таким образом, депутаты Новосибирского областного Совета депутатов отнесены областным законом к категории временно отсутствующих работников, за которыми в соответствии с законом сохраняется место работы.

3. Согласно Федеральному закону "Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации" депутатам и членам выборных органов местного самоуправления, осуществляющим свои полномочия на постоянной основе, выборным должностным лицам местного самоуправления социальные гарантии, связанные с пребыванием на этих должностях, устанавливаются законами субъектов Российской Федерации (п. 8 ст. 18 названного Федерального закона).

К примеру, согласно ст. 16 Закона Московской области от 23 ноября 1998 г. N 51/98-ОЗ "О статусе депутата представительного органа местного самоуправления и выборного должностного лица местного самоуправления в Московской области" депутату, осуществлявшему свои полномочия на постоянной основе, выборному должностному лицу по окончании срока их полномочий предоставляется прежняя работа (должность), а при ее отсутствии - другая равноценная работа (должность) по прежнему месту работы или с его согласия в другой организации. Срок полномочий депутата, осуществляющего свои полномочия на постоянной основе, выборного должностного лица включается в стаж муниципальной службы в органах местного самоуправления Московской области.

В законах субъектов Российской Федерации имеются также положения, связанные с установлением гарантий лицам, избранным на выборные должности, при их переходе на данные должности.

Так, ст. 25 Закона Республики Адыгея "О статусе депутата Государственного Совета - Хасэ Республики Адыгея" устанавливает, что депутат на время осуществления депутатской деятельности на постоянной оплачиваемой основе по его заявлению должен быть уволен с прежнего места работы или службы в порядке перевода на работу в Государственный Совет - Хасэ Республики Адыгея. Однако данную норму нельзя признать корректной, поскольку п. 5 ст. 77 ТК РФ для этих случаев предусмотрено специальное основание для прекращения трудового договора - переход на выборную работу (должность).

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

1. Работникам, проходящим обучение в образовательных учреждениях высшего профессионального образования, и работникам, поступающим в указанные образовательные учреждения, гарантируется предоставление дополнительного (учебного) отпуска.

2. Дополнительный отпуск с сохранением среднего заработка предоставляется работникам, обучающимся в учреждениях высшего профессионального образования, при наличии определенных условий: образовательное учреждение имеет государственную аккредитацию, обучающийся в нем работник успешно осваивает учебные дисциплины.

3. Государственная аккредитация образовательных учреждений высшего профессионального образования независимо от их ведомственной подчиненности и организационно-правовой формы проводится в соответствии с Положением о государственной аккредитации высшего учебного заведения, утв. постановлением Правительства РФ от 2 декабря 1999 г. N 1323.

Право проведения государственной аккредитации предоставлено органу управления высшим профессиональным образованием на основании заключения об аттестации результатов экспертизы показателей вуза и критериев аккредитации, установленных для вузов различных видов. Перечень показателей государственной аккредитации учреждений высшего профессионального образования утвержден приказом Минобразования России от 14 декабря 1999 г. N 1170.

Учреждения высшего профессионального образования, прошедшие государственную аккредитацию, получают государственный статус образовательного учреждения определенного типа, вида, категории, устанавливаемых в соответствии с уровнем и направленностью реализуемых образовательных программ.

Образовательные учреждения высшего профессионального образования аккредитуются на срок не более 5 лет. По положительным итогам государственной аккредитации высшие учебные заведения получают свидетельство установленного образца. Оно 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.

Филиалы высшего учебного заведения проходят аккредитацию в составе вуза, структурным подразделением которого они являются.

Решение об аккредитации высшего учебного заведения или об отказе в его аккредитации может быть обжаловано в судебные органы в установленном законодательством РФ порядке.

4. Работники считаются успешно обучающимися в учреждениях высшего профессионального образования, если у них нет задолженности за предыдущий курс (семестр) и к началу промежуточной аттестации они сдали все зачеты и выполнили все работы (контрольные, курсовые и т.п.) по предметам, вынесенным на сессию.

5. Комментируемая статья гарантирует предоставление следующих оплачиваемых отпусков:

отпуска для прохождения промежуточной аттестации;

отпуска на время подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов;

отпуска на период сдачи итоговых государственных экзаменов. Продолжительность отпуска зависит от его конкретной цели (промежуточная аттестация, сдача итоговых государственных экзаменов и т.п.), от курса, на котором обучается работник, срока освоения образовательных программ (обычный или ускоренный).

Отпуска предоставляются для:

прохождения промежуточной аттестации на первом и втором курсах - соответственно по 40 календарных дней, на последующих курсах - соответственно по 50 календарных дней;

подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов - 4 месяца;

сдачи итоговых государственных экзаменов - 1 месяц.

6. Помимо предоставления оплачиваемых отпусков комментируемая статья обязывает работодателей предоставлять дополнительные (учебные) отпуска без сохранения заработной платы работникам, допущенным к вступительным экзаменам в высшие учебные заведения, продолжительностью 15 календарных дней; работникам, являющимся слушателями подготовительных отделений при учреждениях высшего профессионального образования, для сдачи выпускных экзаменов - 15 календарных дней.

7. Типовым положением об образовательном учреждении высшего профессионального образования (высшем учебном заведении) Российской Федерации, утв. постановлением Правительства РФ от 5 апреля 2001 г. N 264, разрешено студентам очной формы обучения совмещать учебу с работой. В связи с этим ст. 173 ТК РФ установила гарантии и для этой категории обучающихся, которые позволяют им успешно сочетать обучение в вузе с трудовой деятельностью.

Работодатель обязан предоставлять студентам очной формы обучения дополнительный (учебный) отпуск 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.

8. Дополнительные отпуска предоставляются на основании справки-вызова образовательного учреждения. С ее получением у работника возникает право требовать своевременного предоставления учебного отпуска, а у работодателя - обязанность предоставить ему отпуск.

Приказом Министерства образования РФ от 30 мая 2003 г. N 2057 утверждены **формы** справки-вызова, дающей право на предоставление по месту работы дополнительного отпуска и других льгот, связанных с обучением в высшем учебном заведении, имеющем государственную аккредитацию.

Такие справки предоставляются лицам, обучающимся в высших учебных заведениях по заочной и очно-заочной (вечерней) формам. Причем одна справка служит основанием для получения дополнительного отпуска с сохранением заработной платы в связи с выполнением лабораторных работ, сдачей зачетов и экзаменов, другая - в связи с подготовкой и защитой дипломного проекта (работы) со сдачей государственных экзаменов или сдачей государственных экзаменов.

9. Дополнительные отпуска, предоставляемые в связи с обучением в образовательных учреждениях высшего профессионального образования без отрыва от работы, имеют определенное целевое назначение и должны быть предоставлены и использованы только в установленные сроки. В том случае, если студент не участвовал в промежуточной аттестации и не использовал отпуск, он теряет на него право.

Студенты высших учебных заведений, оставленные по уважительным причинам на повторный курс обучения и не пользовавшиеся за данный курс учебным отпуском для прохождения промежуточной аттестации, имеют на него право при условии, если они за второй год обучения успешно выполнили соответствующий учебный план.

10. Студентам разрешено сдавать зачеты, выполнять лабораторные работы в межаттестационный период. Они могут использовать учебный отпуск по частям. Продолжительность

предоставленного вразбивку отпуска не должна превышать установленной в учебном году общей продолжительности отпуска за соответствующий курс обучения.

11. Студентам последних курсов, обучающимся по заочной форме обучения в высших учебных заведениях, которые проходят (согласно учебному плану) теоретический курс в объеме одного семестра и участвуют в одной промежуточной аттестации, учебный отпуск предоставляется в половинном размере.

12. На период сдачи итоговых экзаменов учебный отпуск обычно предоставляется единовременно. И лишь тогда, когда государственные экзамены проводятся в два срока, он предоставляется по частям. Но и в этом случае учебный отпуск не должен превышать продолжительность, определенную для него законом.

13. Согласно ст. 17 Федерального закона "О высшем и послевузовском профессиональном образовании" дополнительный учебный отпуск по просьбе студента может быть присоединен к его ежегодному отпуску. Коллективным договором или трудовым договором могут предусматриваться увеличение продолжительности дополнительных отпусков, предоставление отпуска с сохранением заработной платы вместо отпуска без сохранения заработной платы и иные льготы (п. 5).

14. Заработная плата за время учебного отпуска выплачивается перед его началом, а не по возвращении студента после прохождения промежуточной аттестации, в размере, определяемом из расчета среднего заработка, исчисленного в порядке, установленном для ежегодных отпусков (см. ст. 139 ТК РФ и [комментарий](#) к ней).

Если студент не сдал положенные по программе зачеты и экзамены, никакие удержания из его заработной платы не должны производиться.

15. Студентам, обучающимся по заочной форме в образовательных учреждениях высшего профессионального образования, которые имеют государственную аккредитацию, 1 раз в учебном году работодатель оплачивает проезд к месту нахождения высшего учебного заведения и обратно для выполнения лабораторных работ, сдачи зачетов и экзаменов, а также для сдачи итоговых государственных экзаменов, подготовки и защиты дипломной работы (ст. 17 Федерального закона "О высшем и послевузовском профессиональном образовании").

Если обучающийся имеет право на 2 различных отпуска в данном календарном году, например отпуск для прохождения промежуточной аттестации за последний курс и отпуск для сдачи итоговых государственных экзаменов, то проезд в указанном выше порядке оплачивается дважды.

Поскольку учебный отпуск имеет строго целевое назначение, время, необходимое на проезд от места жительства до места нахождения заочного высшего учебного заведения для прохождения промежуточной аттестации и обратно, не должно включаться в общую продолжительность этого отпуска.

16. По желанию работников, обучающихся в образовательных учреждениях высшего профессионального образования, им может быть установлена сокращенная на 7 часов рабочая неделя в течение 10 учебных месяцев перед началом выполнения дипломной работы или сдачи итоговых государственных экзаменов. В 10-месячный срок включаются только учебные месяцы, а каникулярные месяцы из подсчета исключаются.

17. Комментируемая статья допускает сокращение продолжительности рабочего дня в течение недели работникам, сочетающим трудовую деятельность с обучением в вузах, либо предоставление таким работникам одного свободного от работы дня в неделю. Порядок предоставления гарантии в виде сокращения рабочего времени определяется по соглашению сторон трудового договора.

18. По общему правилу суммирование свободных от работы дней, предоставляемых работникам в связи с обучением в высших учебных заведениях, не допускается. Исключение, в частности, установлено для учителей, для будущих специалистов рыбной промышленности.

По просьбе учителей, обучающихся в высших педагогических учебных заведениях, свободные от работы дни предоставляются суммарно в каникулярный период (постановление Совета Министров РСФСР от 15 марта 1962 г. N 295).

Студентам вузов, осуществляющих подготовку специалистов для рыбной промышленности, разрешено в течение 10 учебных месяцев перед началом выполнения дипломной работы или сдачи итоговых государственных экзаменов свободные от работы дни суммировать и использовать в удобное для них время по договоренности с работодателями (приказ Министерства высшего и среднего специального образования СССР от 10 сентября 1985 г. N 636).

19. Предусмотренные в ст. 173 ТК РФ гарантии и компенсации не распространяются на работников, обучающихся в образовательных учреждениях высшего профессионального образования, которые не имеют государственной аккредитации. Таким работникам успешное сочетание трудовой деятельности с обучением может быть обеспечено гарантиями и компенсациями, установленными в коллективном договоре или предусмотренными в трудовом договоре.

С учетом финансово-экономического положения работодателя для работников, сочетающих работу с обучением, могут быть установлены более высокие гарантии и компенсации (дополнительный отпуск большей длительности, оплачиваемый отпуск вместо отпуска без сохранения заработной платы и т.д.).

Статья 174. Гарантии и компенсации работникам, обучающимся в образовательных учреждениях среднего профессионального образования, и работникам, поступающим в указанные образовательные учреждения

1. Предоставление гарантий и компенсаций, предусмотренных ст. 174 ТК РФ, поставлено в зависимость от наличия у образовательного учреждения среднего профессионального образования государственной аккредитации. Порядок ее прохождения регулируется Положением о государственной аккредитации образовательного учреждения среднего профессионального образования (среднего специального учебного заведения), утв. приказом Минобразования России от 2 июля 2001 г. N 2574.

2. Аккредитация образовательных учреждений проводится государственными органами управления образованием:

а) государственных образовательных учреждений федерального подчинения - федеральным (центральным) органом управления образованием и федеральными ведомственными органами управления образованием или по их доверенности государственными органами управления образованием субъектов РФ;

б) муниципальных и государственных образовательных учреждений подчинения субъектов РФ - государственными органами управления образованием субъектов РФ;

в) негосударственных образовательных учреждений - федеральным (центральным) органом управления образованием или по его доверенности государственными органами управления образованием субъектов РФ.

Аккредитационный орган учитывает государственный статус образовательного учреждения по его типу, а также по виду (техникум, училище, колледж) на основании деятельности образовательного учреждения и в соответствии с критериями аккредитации для образовательных учреждений среднего профессионального образования различных видов, устанавливаемыми федеральным (центральным) органом управления образованием.

Образовательное учреждение среднего профессионального образования аккредитируется на срок не более срока действия аттестации учебного заведения.

Решение об аттестации образовательного учреждения утверждается распорядительным документом аккредитационного органа, на основании которого образовательному учреждению выдается свидетельство о государственной аккредитации. Оно является документом, подтверждающим государственный статус образовательного учреждения, уровень реализуемых образовательных программ, соответствие содержания и качества подготовки выпускников по аккредитованным образовательным программам требованиям государственных образовательных стандартов, право на выдачу выпускникам документов государственного образца о соответствующем уровне образования по аккредитованным образовательным программам. В свидетельстве указываются регистрационный номер, дата выдачи и срок действия свидетельства, местонахождение (юридический адрес) образовательного учреждения и его полное наименование. Наименование образовательного учреждения должно содержать указание на организационно-правовую форму, вид и профиль подготовки специалистов.

К свидетельству прилагаются аккредитованные программы всех уровней образования, реализуемые образовательным учреждением, а также квалификации, которые будут присваиваться выпускникам, наименования и местонахождение филиалов, перечень аккредитованных программ, реализуемых в каждом филиале. Свидетельство и приложение (приложения) подписываются руководителем аккредитационного органа и заверяются печатью этого органа.

3. Гарантии и компенсации предоставляются работникам, успешно обучающимся в образовательных учреждениях среднего профессионального образования и не имеющим задолженности за соответствующий курс обучения к началу промежуточной аттестации, сдачи итоговых государственных экзаменов.

4. Обучающимся в учреждениях среднего профессионального образования гарантируется предоставление дополнительных учебных отпусков с сохранением среднего заработка:

для прохождения промежуточной аттестации на первом и втором 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 - 1 месяц.

5. Работникам, допущенным к вступительным испытаниям в учреждения среднего профессионального образования, комментируемая статья гарантирует предоставление отпуска без сохранения заработной платы сроком на 10 календарных дней.

6. Студентам среднего специального учебного заведения по очной форме обучения разрешено совмещать учебу с работой. См. ст. 38 Типового положения об образовательном учреждении среднего профессионального образования (среднем специальном учебном заведении), утв. постановлением Правительства РФ от 3 марта 2001 г. N 160. Им гарантируется получение учебного 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 - 1 месяц.

7. Формы справки-вызова студентам образовательных учреждений среднего профессионального образования, по представлению которой работникам предоставляются дополнительные учебные отпуска, утверждены приказом Министерства образования РФ от 17 декабря 2002 г. N 4426.

8. Цель дополнительных отпусков состоит в содействии успешному сочетанию работы с обучением. Учебные отпуска должны быть использованы по назначению и в установленные сроки. Перенос отпуска на другой срок возможен только по уважительной причине.

Отпуск предоставляется по месту основной работы и оплачивается из расчета среднего заработка, исчисленного в порядке, установленном для ежегодных отпусков (ст. 139 ТК РФ и [комментарий](#) к ней).

9. Один раз в учебном году работодатель компенсирует студентам-заочникам затраты на проезд к месту нахождения образовательного учреждения и обратно в размере 50% стоимости проезда.

10. По желанию работников, обучающихся в учреждениях среднего специального образования, работодатель может установить им сокращенную на 7 часов рабочую неделю в течение 10 учебных месяцев перед началом выполнения дипломного проекта (работы) или сдачи итоговых государственных экзаменов. При исчислении 10-месячного срока учитываются только учебные месяцы, а каникулярные из подсчета исключаются.

11. Сокращение продолжительности рабочего дня в течение недели или предоставление одного свободного от работы дня в неделю работникам, сочетающим работу с обучением, производится по соглашению сторон трудового договора.

Суммирование свободных от работы дней обычно не допускается. Однако учителям, обучающимся в средних специальных учебных заведениях, свободные от работы дни (по их желанию) предоставляются суммарно в каникулярный период (постановление Совета Министров РСФСР от 15 марта 1962 г. N 295).

12. Право на получение гарантий, закрепленных в ст. 174 ТК РФ, предоставлено только работникам, обучающимся в учреждениях среднего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию. Другим студентам по очно- заочной, вечерней формам обучения такие гарантии могут быть установлены коллективным договором или трудовым договором (с учетом финансово-экономических возможностей организации).

13. Если в период отпуска по уходу за ребенком в возрасте до 3 лет у женщины возникает право на получение оплачиваемого отпуска в связи с обучением в образовательном учреждении, то по заявлению женщины отпуск по уходу за ребенком прерывается и ей предоставляется оплачиваемый учебный отпуск. По его окончании женщина вправе возобновить прерванный отпуск без продления его за счет учебного отпуска.

14. Успешно обучающимися в указанных учреждениях считаются работники организации, которые допущены к промежуточной аттестации в образовательном учреждении, а не работники, успешно сдавшие сессию.

Статья 175. Гарантии и компенсации работникам, обучающимся в образовательных учреждениях начального профессионального образования

1. Как следует из ст. 175 ТК РФ, гарантии и компенсации предоставляются работникам, обучающимся в образовательных учреждениях начального профессионального образования успешно, т.е. не имеющим к началу сдачи экзаменов задолженности по учебным дисциплинам за семестр (курс) обучения.

2. Обязательным условием предоставления гарантий и компенсаций служит наличие у образовательного учреждения государственной аккредитации.

Для учреждений начального профессионального образования порядок прохождения государственной аккредитации установлен Положением о порядке аттестации и государственной аккредитации образовательных учреждений, утв. приказом Министерства общего и профессионального образования РФ от 22 мая 1998 г. N 1327.

Государственная аккредитация проводится:

Минобразования России - образовательных учреждений, подчиненных Министерству, за исключением образовательных учреждений начального профессионального образования; других образовательных учреждений, финансируемых из федерального бюджета и не находящихся в ведении федеральных ведомственных государственных органов управления образованием;

ведомственными государственными органами управления образованием - образовательных учреждений, находящихся в ведении этих органов;

государственными органами управления образованием субъектов РФ - других образовательных учреждений, расположенных на территории данных субъектов РФ.

Государственный (ведомственный государственный) орган управления образованием принимает решение о государственной аккредитации образовательного учреждения либо об отказе в

государственной аккредитации на основании представления аккредитационной комиссии (коллегии), в состав которой входят представители органа управления образованием субъекта РФ, органов местного самоуправления и (или) местных (муниципальных) органов управления образованием, профессиональных общественных организаций и объединений, а также при необходимости представители органа (службы), проводившего аттестацию данного образовательного учреждения.

При установлении государственного статуса образовательного учреждения аккредитационная комиссия (коллегия) рассматривает такие показатели, как:

- а) уровень реализуемых образовательных программ - на основании заключения аттестационной комиссии;
- б) направленность реализуемых образовательных программ - на основании анализа структуры учебного плана и содержательной части программ учебных дисциплин;
- в) структуры классов (гимназические с углубленным изучением ряда предметов и т.п.);
- г) качество подготовки выпускников на основе заключения аттестационной комиссии;
- д) кадровое обеспечение, укомплектованность штатов, уровень квалификации педагогических, инженерно-педагогических, руководящих работников и др.

Свидетельство о государственной аккредитации или уведомление об отказе в государственной аккредитации с указанием причин отказа выдается образовательному учреждению в 2-недельный срок после принятия государственным органом управления образованием соответствующего решения.

3. Согласно ст. 175 ТК РФ обучающимся работникам предоставляются дополнительные отпуска с определенной целью - для сдачи экзаменов. Продолжительность учебного отпуска составляет 30 календарных дней в течение 1 года.

За время дополнительного отпуска сохраняется средняя заработная плата по основному месту работы обучающегося.

4. Работникам, сочетающим трудовую деятельность с обучением в образовательных учреждениях начального профессионального образования, которые не имеют государственной аккредитации, гарантии и компенсации устанавливаются организацией в коллективном договоре или при заключении с ними трудового договора.

Статья 176. Гарантии и компенсации работникам, обучающимся в вечерних (сменных) общеобразовательных учреждениях

1. Право на гарантии и компенсации имеют учащиеся вечерних (сменных) общеобразовательных учреждений независимо от их организационно-правовых форм - вечерние (сменные) общеобразовательные школы, открытые (сменные) общеобразовательные школы и др., - предусмотренных Типовым положением о вечернем (сменном) общеобразовательном учреждении, утв. постановлением Правительства РФ от 3 ноября 1994 г. N 1237.

2. Работодатель предоставляет гарантии и компенсации, закрепленные ст. 176 ТК РФ, при условии, что работники обучаются успешно в вечерних (сменных) общеобразовательных учреждениях, которые имеют государственную аккредитацию.

3. Прохождение государственной аккредитации вечерними (сменными) общеобразовательными учреждениями регламентирует Положение о порядке аттестации и государственной аккредитации образовательных учреждений, утв. приказом Министерства общего и профессионального образования РФ от 22 мая 1998 г. N 1327 (см. [комментарий к п. 2 ст. 175](#) ТК РФ).

4. Учащимся гарантируется предоставление дополнительных учебных отпусков с сохранением среднего заработка. Продолжительность таких отпусков зависит от класса обучения: в IX классе она составляет 9 календарных дней, в XI (XII) классе - 22 календарных дня.

Учебные отпуска предназначены только для сдачи экзаменов за соответствующий класс обучения.

5. Для работников, обучающихся в вечерних (сменных) общеобразовательных учреждениях, не имеющих государственной аккредитации, дополнительные оплачиваемые отпуска, а также другие гарантии и компенсации устанавливаются в коллективном договоре организации либо включаются в содержание трудового договора.

6. Комментируемая статья устанавливает для учащихся вечерних (сменных) общеобразовательных учреждений гарантии в области рабочего времени: сокращенную рабочую неделю или сокращенный на соответствующее количество часов рабочий день. Лица, работающие в учреждениях, обычно пользуются сокращенным рабочим днем. Для работающих в организациях со сменным режимом работы вводится сокращенная рабочая неделя.

Если по условиям производства (сезонный, подвижной характер работы и т.п.) учащиеся не имеют возможности регулярно пользоваться свободными днями, работодатели могут предоставить 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.

7. Сокращение рабочего времени для обучающихся в вечерних (сменных) общеобразовательных

учреждениях не зависит от других оснований, лежащих в основе сокращения рабочего времени. Поэтому такую гарантию предоставляют, например, работникам, не достигшим 18 лет, которые уже имеют сокращенный рабочий день.

8. За время освобождения от работы при сокращенной рабочей неделе или сокращенном рабочем дне учащимся производится выплата 50% средней заработной платы по основному месту работы, но не ниже установленного минимального размера заработной платы, предусмотренного ст. 133 ТК РФ (см. [комментарий](#) к данной статье).

Статья 177. Порядок предоставления гарантий и компенсаций работникам, совмещающим работу с обучением

1. Как предусмотрено ст. 5 Закона РФ "Об образовании", государство гарантирует гражданам РФ общедоступность и бесплатность 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 государственных образовательных стандартов, если образование данного уровня гражданин получает впервые.

В ст. 177 ТК РФ указанное положение Закона РФ "Об образовании" конкретизировано применительно к работникам, сочетающим труд с обучением: гарантии и компенсации в связи с обучением им могут быть предоставлены при получении образования соответствующего уровня впервые.

2. Статья 6 Федерального закона "О высшем и послевузовском профессиональном образовании" развивает положение ст. 5 Закона РФ "Об образовании" в отношении высшего профессионального образования.

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 степени, 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.

3. Гарантии и компенсации для работников, сочетающих работу с обучением, предоставляются также работникам, получающим первое образование на платной основе в негосударственных образовательных учреждениях. Обязательным условием для предоставления гарантий и компенсаций является наличие у образовательного учреждения государственной аккредитации.

4. Как предусмотрено ст. 287 ТК РФ, гарантии и компенсации предоставляются обучающимся работникам только по основному месту работы.

5. Если работник обучается одновременно в 2 образовательных учреждениях, гарантии и компенсации предоставляются только в связи с обучением в одном из них (по усмотрению работника). Так, при обучении студента, совмещающего работу с учебой одновременно в 2 высших учебных заведениях, гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173 ТК РФ, предоставляются (по выбору студента) только по одному из этих высших учебных заведений (ст. 17 Федерального закона "О высшем и послевузовском профессиональном образовании").

Глава 27. Гарантии и компенсации работникам, связанные с расторжением трудового договора

Социальная поддержка работников, увольняемых при ликвидации организаций по добыче (переработке) угля (горючих сланцев), установлена в ст. 23 Федерального закона 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".

Сверх установленных законодательством Российской Федерации о труде мер социальной поддержки 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 Российской Федерации, 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 чем 10 лет и достигшим пенсионного возраста, предоставляется жилье по новому месту жительства в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Для работников, имеющих право на пенсионное обеспечение в соответствии с законодательством Российской Федерации 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 предусматривается дополнительное пенсионное обеспечение (негосударственные пенсии).

При 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 и пользовались этим правом до ликвидации:

семьям погибших (умерших) работников организаций по добыче (переработке) угля (горючих сланцев) и подразделений военизированных аварийно-спасательных частей при исполнении ими своих трудовых обязанностей, 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), 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.

Статья 178. Выходные пособия

1. Комментируемая статья устанавливает 2 вида выходного пособия: в размере среднего месячного и 2-недельного заработка.

Организация может предусмотреть другие случаи выплаты выходного пособия, например, оправданно установление выходного пособия при прекращении трудового договора в следующих случаях (эти случаи можно записать в правила внутреннего трудового распорядка или в коллективном, или в трудовом договоре): по п. 1 ст. 77 ТК РФ - соглашение сторон; по п. 2 ст. 77 ТК РФ - истечение срока трудового договора; по п. 7 ст. 77 ТК РФ - отказ работника от продолжения работы в связи с изменением существенных условий трудового договора. В данной ситуации есть вина работодателя в одностороннем изменении условий трудового договора; по п. 8 ст. 77 ТК РФ - отказ работника от перевода на другую работу вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением; по подп. "б" п. 3 ст. 81 ТК РФ - несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации; по п. 5 ст. 83 ТК РФ - признание работника полностью нетрудоспособным в соответствии с медицинским заключением; по п. 6 ст. 83 ТК РФ - смерть работника, признание работника умершим или безвестно отсутствующим.

2. Согласно ч. 2 комментируемой статьи сохранение среднего месячного заработка за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения возможно в исключительных случаях 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.

Фактически любой случай нетрудоустройства работника через службу занятости в течение 3 месяцев со дня увольнения, при выполнении вышеназванных условий, является исключительным, позволяющим сохранить за уволенным работником средний месячный заработок в течение третьего месяца. При этом следует учитывать, что решение о сохранении за уволенным работником среднего месячного заработка в течение третьего месяца со дня увольнения принимается в том случае, когда у органа службы занятости населения отсутствует возможность предложить уволенному работнику подходящую работу.

В случае отказа уволенного работника от двух предложений подходящей работы орган службы занятости может говорить о том, что у гражданина была реальная возможность трудоустроиться с помощью органа службы занятости, но он ею не воспользовался.

Таким образом, если уволенный работник дважды отказался от предложений подходящей работы, орган службы занятости вправе не принимать решение о сохранении среднего месячного заработка за третий месяц и не выдавать соответствующую справку.

Статья 179. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников организации

1. Производительность труда - показатель эффективности деятельности работника - измеряется количеством продукции (деталей, проектов, консультаций и т.д.), произведенной в единицу времени. Производительность труда рассматривается как выработка или трудоемкость. Производительность труда обеспечивает конкурентоспособность организации.

2. В соответствии с ст. 21-25 Закона РФ "Об образовании" в организации работают работники, имеющие следующие виды квалификации: профессиональная подготовка: начальное профессиональное образование; среднее профессиональное образование; высшее профессиональное образование (имеет 3 квалификации: бакалавр, специалист, магистр); аспирантура; докторантура.

Квалификация является составляющей 3 элементов: знаний, умений, навыков. По этим элементам и сравнивают работников. Знания работника по любой специальности определены в государственном образовательном стандарте, который является основой объективной оценки уровня образования и квалификации выпускников независимо от форм получения образования. Государственные образовательные стандарты по любой специальности можно найти в Интернете на сайте "Информика"*(33).

Статья 180. Гарантии и компенсации работникам при ликвидации организации, сокращении численности или штата работников организации

1. Согласно п. 28 постановления Пленума Верховного Суда РФ "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" обстоятельством, имеющим значение для правильного разрешения исков о восстановлении на работе лиц, трудовой договор с которыми расторгнут в связи с ликвидацией организации либо прекращением деятельности работодателем - физическим лицом (п. 1 ст. 81 ТК РФ), обязанность доказать которое возлагается на ответчика, в частности, является действительное прекращение деятельности организации или работодателя - физического лица.

Основанием для увольнения работников по п. 1 ст. 81 ТК РФ 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 законом порядке (ст. 61 ГК РФ).

Если работодателем являлось физическое лицо, зарегистрированное в качестве индивидуального предпринимателя, то трудовой договор с работником может быть расторгнут по п. 1 ст. 81 ТК РФ. В частности, когда прекращается деятельность работодателя - физического лица на основании им самим принятого решения, вследствие признания его несостоятельным (банкротом) по решению суда (п. 2 ст. 25 ГК РФ), в связи с истечением срока действия свидетельства о государственной регистрации, отказа в продлении лицензии на определенные виды деятельности.

Под прекращением деятельности работодателя - физического лица, не имевшего статуса индивидуального предпринимателя, следует понимать фактическое прекращение таким работодателем своей деятельности.

В соответствии с ч. 2 ст. 81 ТК РФ увольнение работника в связи с сокращением численности или штата работников организации допускается, если невозможно перевести работника с его согласия на другую работу. Исходя из конституционного принципа о равенстве всех перед законом и судом (ч. 1 ст. 19 Конституции РФ), а также учитывая положения ч. 1 ст. 180 и ч. 3 ст. 73 ТК РФ, работодатель в указанном случае обязан предложить работнику работу (вакантную должность) в той же организации, соответствующую квалификации работника, а при отсутствии такой работы - иную имеющуюся в организации вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу, которую работник может выполнять с учетом его образования, квалификации, опыта работы и состояния здоровья.

При этом необходимо иметь в виду, что расторжение трудового договора с работником по п. 2 ст. 81 ТК РФ возможно при условии, что он не имел преимущественного права на оставление на работе (ст. 179 ТК РФ) и был предупрежден согласно ч. 2 ст. 180 ТК РФ персонально и под расписку не менее чем за два месяца о предстоящем увольнении (п. 29 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации").

При рассмотрении дел о восстановлении в должности государственных служащих, уволенных при ликвидации государственного органа, сокращении его штата либо численности (п. 1, 2 ст. 81 ТК РФ), ответчик обязан доказать обстоятельства, свидетельствующие о том, что им был соблюден порядок увольнения по указанным основаниям с учетом положений ст. 16 Федерального закона "Об основах

государственной службы Российской Федерации".

В связи с этим ответчиком должны быть представлены доказательства, подтверждающие, что после предупреждения о высвобождении государственному служащему предлагались вакантные должности в этом государственном органе, а при их отсутствии - хотя бы 1 вакантная должность в другом государственном органе, и он отказался от предложенной работы либо отказался от прохождения переподготовки (переквалификации) в порядке, установленном законодательством Российской Федерации и субъектов РФ о государственной службе.

При этом под предложением вакантной должности понимается исходящее от уполномоченного должностного лица государственного органа предложение о назначении на государственную должность государственной службы, в том числе нижестоящую, обязанности по которой государственный служащий может выполнять с учетом его профессии, квалификации и ранее занимаемой должности.

Доказательствами по делам данной категории, в частности, могут являться: копии актов о назначении государственного служащего на государственную должность государственной службы и его увольнении с этой должности; копия акта о ликвидации государственного органа либо сокращении его штата (численности); копия предупреждения о высвобождении государственного служащего; копия акта (справки) о предложении вакантной должности, штатные расписания подразделения государственного органа, в котором государственный служащий занимал должность, на день предупреждения государственного служащего об увольнении и на день увольнения; справка о денежном содержании (вознаграждении) государственного служащего (п. 30 постановления Пленума Верховного Суда РФ "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации").

2. О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штатов работодатель может предупредить работника не менее чем за 2 месяца, но можно предупредить и ранее, например за 1 год (если это возможно). При предупреждении об увольнении за более длительное время работнику создаются лучшие условия для трудоустройства.

3. Другую работу работнику работодатель должен предложить при предупреждении об увольнении, а также в последний день увольнения, так как за 2 месяца после предупреждения также могут появиться вакансии.

4. Работодатель и работник могут достичь соглашения об увольнении без предупреждения за 2 месяца, заменив предупреждение компенсацией. В этом случае все выплаты, причитающиеся работнику после увольнения, сохраняются.

5. В соответствии со ст. 21 Закона РФ "О занятости населения в Российской Федерации" (в ред. Федерального закона от 20 апреля 1996 г. N 36-ФЗ) профессиональные союзы и иные представительные органы работников вправе участвовать в разработке государственной политики в области содействия занятости населения.

Профессиональные союзы и иные представительные органы работников имеют право:

вносить в органы местного самоуправления предложения о перенесении сроков или временном прекращении реализации мероприятий, связанных с массовым высвобождением работников;

содействовать обеспечению социальных гарантий трудящихся в вопросах организации занятости, приема на работу (службу), увольнения, предоставления льгот и компенсаций в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Массовое высвобождение работников, связанное с рационализацией производства, совершенствованием организации труда, ликвидацией, репрофилированием организации или ее структурных подразделений, полной или частичной приостановкой производства по инициативе работодателя, может осуществляться лишь при условии предварительного (не менее чем за 3 месяца) уведомления в письменной форме соответствующих профсоюзных органов и иных представительных органов работников.

Органы исполнительной власти, работодатели проводят по предложению профессиональных союзов, иных представительных органов работников взаимные консультации по проблемам занятости населения.

По итогам консультаций могут заключаться соглашения, предусматривающие мероприятия, направленные на содействие занятости населения.

Профессиональные союзы, иные представительные органы работников вправе требовать от работодателя включения в коллективный договор конкретных мер по обеспечению занятости.

Предложения профессиональных союзов, иных представительных органов работников в связи с массовым высвобождением работников, направленные в соответствующие органы власти и работодателям, подлежат рассмотрению в установленном законодательством Российской Федерации порядке. Об участии профсоюзов в содействии занятости населения см. также ст. 12 Федерального закона от 12 января 1996 г. N 10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности".

6. В соответствии со ст. 25 работодатели своевременно, не менее чем за 3 месяца, и в полном объеме представляют органам службы занятости и профсоюзному органу или иному представительному органу работников информацию о возможных массовых увольнениях трудящихся, числе и категориях работников, которых они могут коснуться, и сроке, в течение которого их намечено осуществить, и несут ответственность в установленном порядке.

7. В соответствии с Положением об организации работы по содействию занятости в условиях массового высвобождения, утв. постановлением Совета Министров РФ от 5 февраля 1993 г. N 99, в случаях массового высвобождения работников и затруднений в их дальнейшем трудоустройстве органы исполнительной власти субъектов РФ, органы местного самоуправления по предложению органов службы занятости, профсоюзных органов или иных представительных органов работников могут приостановить на срок до 6 месяцев решение о высвобождении работников или принять решение о проведении поэтапного их высвобождения в течение года, осуществляя финансирование данных мероприятий за счет средств соответствующих бюджетов.

Взаимоотношения между работниками, работодателями и органами исполнительной власти в период массовых высвобождений регулируются действующим законодательством, в том числе коллективными договорами и соглашениями, заключаемыми в установленном порядке.

Предложения профсоюзов, иных уполномоченных работниками представительных органов, направляемые органам государственной и исполнительной власти и работодателям в связи с массовыми высвобождениями, подлежат рассмотрению в установленном порядке.

Органам исполнительной власти в период массового высвобождения в регионе целесообразно:

анализировать влияние массового высвобождения на рынок труда;

реализовывать решение о приостановке или поэтапном проведении высвобождения;

организовывать проведение экспертизы финансового состояния предприятий и разработку мероприятий по сокращению численности высвобождаемых работников;

координировать осуществление программ переобучения и переподготовки высвобождаемых работников;

осуществлять посредническую роль при решении конфликтных ситуаций между администрацией и профсоюзами на предприятиях, проводящих массовое высвобождение работников;

оказывать финансовую помощь предприятиям, планирующим массовые высвобождения, в виде гарантии займов, льготных кредитов, субсидий, отсроченных платежей по налогам;

разрабатывать мероприятия по содействию занятости в условиях массового высвобождения, в том числе по организации временной занятости, развитию общественных работ;

готовить предложения по перепрофилированию или приватизации предприятий.

Местные органы 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:

Уровень безработицы (% от численности занятых в регионе)	Возможный срок приостановки высвобождения (мес.)
3-5	1
5-7	2
7-9	3
9-11	4
свыше 11	6

Если уровень безработицы в регионе превышает 11%, поэтапное высвобождение работников может осуществляться в следующие сроки:

Численность увольняемых работников (чел.)	Устанавливаемый срок поэтапного высвобождения (мес.)
50 и более	8
200 и более	10
500 и более	12

С учетом ситуации, складывающейся на региональном рынке труда, приостановка или поэтапное высвобождение работников могут осуществляться и при более низких уровнях безработицы.

Финансирование мероприятий по приостановке или поэтапному высвобождению работников в регионах производится 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.

При ликвидации предприятий, признанных несостоятельными (банкротами), применяются в установленном порядке специальные процедуры выполнения предприятиями своих обязательств перед работниками.

Ответственность за уклонение от участия в переговорах по изменению или дополнению коллективного договора, соглашения по вопросам содействия занятости в условиях массового высвобождения, за нарушение и невыполнение взятых обязательств, непредоставление необходимой информации по этим вопросам определяется в установленном порядке.

8. В ст. 26 Федерального закона от 23 декабря 2004 г. N 173-ФЗ "О федеральном бюджете на 2005 год" сказано: "В целях обеспечения поступления доходов в бюджеты всех уровней бюджетной системы Российской Федерации впредь до внесения изменений в пункт 2 статьи 855 Гражданского кодекса Российской Федерации в соответствии с постановлением Конституционного Суда Российской Федерации от 23 декабря 1997 года N 21-П "По делу о проверке конституционности пункта 2 статьи 855 Гражданского кодекса Российской Федерации и части шестой статьи 15 Закона Российской Федерации "Об основах налоговой системы в Российской Федерации" в связи с запросом Президиума Верховного Суда Российской Федерации" установить, что при недостаточности денежных средств на счете налогоплательщика для удовлетворения всех предъявленных к нему требований списание средств по расчетным документам, предусматривающим платежи в бюджеты всех уровней бюджетной системы Российской Федерации, включая бюджеты государственных внебюджетных фондов, а также перечисление или выдача денежных средств для расчетов по оплате труда с лицами, работающими по трудовому договору, производятся в порядке календарной очередности поступления указанных документов после перечисления платежей, осуществляемых в соответствии с указанной статьей Гражданского кодекса Российской Федерации в первую и во вторую очередь".

Статья 181. Гарантии руководителю организации, его заместителям и главному бухгалтеру при расторжении трудового договора в связи со сменой собственника организации

1. Трудовой договор с руководителем, его заместителями и главным бухгалтером в связи со сменой собственника организации расторгается по п. 4 ст. 81 ТК РФ.

2. Порядок исчисления среднего заработка для начисления компенсации изложен в ст. 139 ТК РФ.

Для всех случаев определения размера средней заработной платы, предусмотренных ТК РФ, устанавливается единый порядок ее исчисления.

Для расчета средней заработной платы учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые в соответствующей организации независимо от источников этих выплат.

При любом режиме работы расчет средней заработной платы работника производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 месяцев, предшествующих моменту выплаты.

Средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется за последние 3 календарных месяца путем деления суммы начисленной заработной платы на 3 и на 29,6 (среднемесячное число календарных дней).

Средний дневной заработок для оплаты отпусков, предоставляемых в рабочих днях, в случаях, предусмотренных ТК РФ, а также для выплаты компенсации за неиспользованные отпуска определяется путем деления суммы начисленной заработной платы на количество рабочих дней по календарю 6-дневной рабочей недели.

В коллективном договоре могут быть предусмотрены и иные периоды для расчета средней заработной платы, если это не ухудшает положения работников.

Особенности порядка исчисления средней заработной платы, установленного комментируемой статьей, определяются Правительством РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Глава 28. Другие гарантии и компенсации

Статья 182. Гарантии при переводе работника на другую постоянную нижеоплачиваемую работу

1. Работодатель обязан перевести работника на другую постоянную нижеоплачиваемую работу, если есть медицинское заключение о предоставлении другой работы.

2. Действовавший ранее приказ Минздрава России от 10 декабря 1996 г. N 4058 "О проведении предварительных и периодических медицинских осмотров работников" признан утратившим силу приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 18 марта 2005 г. N 228.

3. В соответствии с п. 3 приказа Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 16 августа 2004 г. N 83 "Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и порядка проведения этих осмотров (обследований)" периодические медицинские осмотры (обследования) проводятся с целью:

динамического наблюдения за состоянием здоровья работников, своевременного выявления начальных форм профессиональных заболеваний, ранних признаков воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов на состояние здоровья работников, формирования групп риска;

выявления общих заболеваний, являющихся медицинскими противопоказаниями для продолжения работы, связанной с воздействием вредных и (или) опасных производственных факторов;

своевременного проведения профилактических и реабилитационных мероприятий, направленных на сохранение здоровья и восстановление трудоспособности работников.

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 периодические медицинские осмотры (обследования) должны проводиться не реже, чем 1 раз в 2 года.

Лица, не достигшие возраста 21 года, проходят периодические медицинские осмотры ежегодно (ст. 213 ТК РФ).

Статья 183. Гарантии работнику при временной нетрудоспособности

1. В соответствии с Федеральным законом "Об основах обязательного социального страхования" обеспечение по обязательному социальному страхованию (далее - страховое обеспечение) - это исполнение страховщиком своих обязательств перед застрахованным лицом при наступлении страхового случая посредством страховых выплат или иных видов обеспечения, установленных федеральными законами о конкретных видах обязательного социального страхования.

Названным Федеральным законом определено понятие социального страхового риска как предполагаемого события, влекущего изменение материального и (или) социального положения работающих и иных категорий граждан, в случае наступления которого осуществляется обязательное социальное страхование. Одним из видов страховых рисков является временная нетрудоспособность, которому соответствует такой вид страхового обеспечения, как пособие по временной нетрудоспособности.

Один из основных принципов осуществления обязательного социального страхования состоит в установлении государственных гарантий соблюдения прав застрахованных лиц на защиту от социальных страховых рисков, исполнении обязательств по обязательному социальному страхованию независимо от финансового положения страховщика, а также обязательности уплаты страхователями страховых взносов в бюджеты фондов конкретных видов обязательного социального страхования.

Страхователями могут быть организации любой организационно-правовой формы, а также граждане, обязанные в соответствии с федеральными законами о конкретных видах обязательного социального страхования уплачивать страховые взносы (обязательные платежи). Страхователями являются также органы исполнительной власти и органы местного самоуправления, обязанные в соответствии с федеральными законами о конкретных видах обязательного социального страхования уплачивать страховые взносы.

Страховщики - некоммерческие организации, создаваемые в соответствии с федеральными законами о конкретных видах обязательного социального страхования для обеспечения прав застрахованных лиц по обязательному социальному страхованию при наступлении страховых случаев.

Застрахованные лица - граждане Российской Федерации, а также иностранные граждане и лица без гражданства, работающие по трудовым договорам, лица, самостоятельно обеспечивающие себя работой, или иные категории граждан, у которых отношения по обязательному социальному страхованию возникают в соответствии с федеральными законами о конкретных видах обязательного социального страхования.

Отношения по обязательному социальному страхованию возникают:

1) у страхователя (работодателя) - по всем видам обязательного социального страхования с момента заключения с работником трудового договора;

2) у страховщика - с момента регистрации страхователя;

3) у застрахованных лиц - по всем видам обязательного социального страхования с момента заключения трудового договора с работодателем.

Таким образом, застрахованные лица имеют, в частности, право на своевременное получение страхового обеспечения в порядке и на условиях, которые установлены федеральными законами о конкретных видах обязательного социального страхования. В случаях, установленных федеральными законами, право на страховое обеспечение могут иметь члены семьи застрахованного лица и лица, находящиеся на его иждивении.

Основанием для назначения и выплаты страхового обеспечения застрахованному лицу является наступление документально подтвержденного страхового случая.

2. Согласно ст. 423 ТК РФ впредь до приведения законов и иных нормативных правовых актов, действующих на территории Российской Федерации, законы и иные правовые акты Российской Федерации, а также за законодательные акты бывшего Союза ССР, действующие на территории Российской Федерации в пределах и порядке, которые предусмотрены Конституцией РФ, применяются постольку, поскольку они не противоречат ТК РФ. Изданные до введения в действие ТК РФ нормативные правовые акты Президента РФ, Правительства РФ и применяемые на территории Российской Федерации постановления Правительства СССР по вопросам, которые согласно ТК РФ могут регулироваться только федеральными законами, действуют впредь до введения в действие соответствующих федеральных законов.

В письме Фонда социального страхования от 18 февраля 2002 г. N 02-18/05/1136 "О пособиях по временной нетрудоспособности и по беременности и родам" сказано, что в связи с введением в действие с 1 февраля 2002 г. ТК РФ порядок назначения, исчисления и выплаты пособий по государственному социальному страхованию не изменяется.

До введения в действие федерального закона, определяющего размеры и условия выплаты пособий по временной нетрудоспособности, по-прежнему применяются Основные условия обеспечения пособиями по государственному социальному страхованию, утв. постановлением Совета Министров СССР и ВСЦПС от 23 февраля 1984 г. N 191 "О пособиях по государственному социальному страхованию".

Федеральный закон от 29 декабря 2004 г. N 202-ФЗ "О бюджете Фонда социального страхования Российской Федерации на 2005 год" в ст. 8 установил, что "в 2005 году до принятия федерального закона об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности, в связи с материнством и на случай смерти пособие по временной нетрудоспособности вследствие заболевания или травмы (за исключением несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний) выплачивается застрахованному за первые два дня временной нетрудоспособности за счет средств работодателя, а с третьего дня временной нетрудоспособности - за счет средств Фонда". При этом максимальный размер пособия по временной нетрудоспособности и максимальный размер пособия по беременности и родам за полный календарный месяц не могут превышать 12 480 руб. В районах и местностях, в которых в установленном порядке применяются районные коэффициенты к заработной плате, максимальный размер пособия по временной нетрудоспособности и максимальный размер пособия по беременности и родам определяются с учетом этих коэффициентов (см. также письмо Фонда социального страхования РФ от 15 февраля 2005 г. N 02-18/07-1243 и письмо Фонда социального страхования РФ от 18 января 2005 г. N 02-18/07-306).

В письме Фонда социального страхования РФ от 5 мая 2003 г. N 02-18/05-2788 разъяснено, что Положение об особенностях порядка исчисления средней заработной платы не применяется при исчислении работникам пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам.

3. Приказом Минздравмедпрома России от 19 октября 1994 г. N 206 и постановлением Фонда социального страхования РФ от 19 октября 1994 г. N 21 утверждена Инструкция о порядке выдачи документов, удостоверяющих временную нетрудоспособность граждан.

3.1. Документами, удостоверяющими временную нетрудоспособность и подтверждающими временное освобождение от работы, являются листок временной нетрудоспособности и в отдельных случаях - справки установленной формы, выдаваемые гражданам при заболеваниях и травмах, на период медицинской реабилитации, при необходимости ухода за больным членом семьи, на период карантина, при протезировании в условиях протезно-ортопедического стационара.

Листок временной нетрудоспособности выдается гражданам:

работающим на предприятиях, в организациях и учреждениях Российской Федерации независимо от их форм собственности;

у которых нетрудоспособность наступила в течение месячного срока после увольнения с работы по уважительным причинам;

признанным безработными и состоящим на учете в территориальных органах труда и занятости населения;

бывшим военнослужащим, уволенным со срочной службы из Вооруженных Сил РФ, при наступлении нетрудоспособности в течение месяца после увольнения.

3.2. Правом на выдачу листков нетрудоспособности (справок) обладают лечащие врачи государственной, муниципальной и частной системы здравоохранения на основании лицензии на проведение экспертизы временной нетрудоспособности. Право выдачи листков нетрудоспособности (справок) принадлежит также лечащим врачам туберкулезных санаториев и клиник научно-

исследовательских институтов протезирования, протезостроения, медико-социальной экспертизы, центров реабилитации, осуществляющих протезирование опорно-двигательного аппарата, и стационаров протезно-ортопедических организаций на основании лицензии на проведение экспертизы временной нетрудоспособности.

Не имеют права на выдачу документов, удостоверяющих временную нетрудоспособность, медицинские работники станций (отделений) скорой медицинской помощи, переливания крови, учреждений судебно-медицинской экспертизы, бальнеогрязелечебниц и городских курортных водогрязелечебниц, домов отдыха, туристических баз, учреждений санэпиднадзора.

3.3. Листки нетрудоспособности выдаются лечащим врачом при предъявлении документа, удостоверяющего личность пациента.

Выдача и продление документа, удостоверяющего временную нетрудоспособность, осуществляются врачом после личного осмотра и подтверждаются записью в медицинской документации, обосновывающей временное освобождение от работы.

Лечащий врач выдает листок нетрудоспособности единолично и одновременно на срок до 10 календарных дней и продлевает его единолично на срок до 30 календарных дней.

В особых условиях (в отдаленных районах сельской местности, Крайнего Севера и т.д.) по решению местных органов управления здравоохранением выдача листков нетрудоспособности может быть разрешена лечащему врачу до полного восстановления трудоспособности или направления на медико-социальную экспертизу.

При сроках временной утраты трудоспособности более 30 дней решение вопроса дальнейшего лечения и продления листка нетрудоспособности осуществляется клинико-экспертной комиссией, назначаемой руководителем медицинского учреждения. По решению клинико-экспертной комиссии при благоприятном клиническом и трудовом прогнозе листок нетрудоспособности может быть продлен до полного восстановления трудоспособности, но на срок не более 10 месяцев, в отдельных случаях (травмы, состояния после реконструктивных операций, туберкулез) - не более 12 месяцев, с периодичностью продления комиссией не реже чем через 30 дней.

Рекомендации "Ориентировочные сроки временной нетрудоспособности при наиболее распространенных заболеваниях и травмах" (в соответствии с МКБ-10) утверждены Минздравом России и Фондом социального страхования РФ 21 августа 2000 г. N 2510/9362-34, 02-08/10-1977П для руководителей лечебно-профилактических учреждений и лечащих врачей, врачей-специалистов исполнительных органов Фонда социального страхования РФ.

Листок временной нетрудоспособности выдается в день установления нетрудоспособности, включая праздничные и выходные дни. Не допускается его выдача за прошедшие дни, когда больному не был освидетельствован врачом. В исключительных случаях листок временной нетрудоспособности может быть выдан за прошедший период по решению клинико-экспертной комиссии. Гражданам, обратившимся за медицинской помощью в конце рабочего дня, листок временной нетрудоспособности при их согласии, выдается со следующего календарного дня. Гражданам, направленным здравпунктом в лечебно-профилактическое учреждение и признанным нетрудоспособными, листок нетрудоспособности выдается с момента обращения в здравпункт.

При выписке из стационара листок временной нетрудоспособности выдается на весь период стационарного лечения, для иногородних - с учетом дней для проезда к месту жительства, а при сохранении нетрудоспособности может быть продлен еще до 10 дней.

3.4. При временной нетрудоспособности женщины, находящейся в отпуске по уходу за ребенком, или лица, осуществляющего уход за ребенком, работающих на условиях неполного рабочего дня или на дому, листок нетрудоспособности выдается на общих основаниях.

При наступлении временной нетрудоспособности в период отпуска без сохранения содержания, отпуска по беременности и родам, в частично оплачиваемом отпуске по уходу за ребенком листок выдается со дня окончания указанных отпусков в случае продолжающейся нетрудоспособности.

При временной нетрудоспособности, возникшей в период ежегодного очередного отпуска, в том числе при санаторно-курортном лечении, листок нетрудоспособности выдается в общем порядке.

3.5. Изменен порядок направления граждан на медико-социальную экспертизу. Если согласно прежней Инструкции на медико-социальную экспертную комиссию (МСЭК), ранее именовавшуюся врачебно-трудовой экспертной комиссией (ВТЭК), врач направлял больного только после 4 месяцев пребывания на больничном листке, то по новой Инструкции при неблагоприятном клиническом и трудовом прогнозе можно направить больного на экспертизу в более ранние сроки заболевания. И наоборот, при благоприятном трудовом прогнозе врач может продлевать листок временной нетрудоспособности без направления на МСЭК до полного восстановления трудоспособности пациента, но на срок до 10 месяцев, а в отдельных случаях - до 12 месяцев.

При установлении группы инвалидности срок временной нетрудоспособности завершается датой регистрации направления на МСЭК. Лицам, не признанным инвалидами, листок нетрудоспособности продлевается лечебно-профилактическим учреждением до восстановления трудоспособности или повторного направления на медико-социальную экспертизу. При отказе больного от направления на медико-социальную экспертизу или несвоевременной явке его на экспертизу по неуважительной

причине листок нетрудоспособности не продлевается со дня отказа или дня регистрации документов МСЭК.

Порядок выдачи и оформления листков нетрудоспособности при направлении граждан на медико-социальную экспертизу разъяснен письмом Минтруда России, Минздрава России и Фонда социального страхования РФ от 18 августа 1999 г. N 5608-АО, 2510/9049-99-32, 02-08/07-1960П.

3.6. Листок временной нетрудоспособности для санаторно-курортного (амбулаторно-курортного) лечения, в том числе в пансионатах с лечением, санаториях "Мать и дитя", в туберкулезных санаториях, выдается на число дней, недостающих к очередному и дополнительному отпускам, и время проезда. При суммарном очередном отпуске за 2-3 года вычитается вся его продолжительность. В случае использования очередного и дополнительного отпусков до отъезда в санаторий и при предоставлении администрации отпуска без сохранения содержания на количество дней, равное очередному и дополнительному отпускам, листок нетрудоспособности выдается на срок лечения и проезда, за вычетом дней основного и дополнительного отпусков.

Листок нетрудоспособности выдается лечебно-профилактическим учреждением до отъезда в санаторий по предоставлении путевки (курсовки) и справки администрации о длительности очередного и дополнительного отпусков.

При направлении в центры реабилитации больных непосредственно из больничных учреждений листок нетрудоспособности продлевается лечащим врачом центра на весь срок долечивания или реабилитации.

При направлении больных в санатории из больничных учреждений после перенесенного острого инфаркта миокарда, аорто-коронарного шунтирования, оперативного вмешательства по поводу аневризмы сердца, язвенной болезни желудка, двенадцатиперстной кишки, удаления желчного пузыря листок нетрудоспособности продлевается лечащим врачом санатория на весь период долечивания.

При направлении на санаторно-курортное лечение в санатории здравоохранения "Мать и дитя" ребенка-инвалида в возрасте до 16 лет при наличии медицинского заключения о необходимости индивидуального ухода за ним листок нетрудоспособности выдается одному из родителей (опекуну) на весь период санаторного лечения ребенка с учетом времени проезда.

3.7. Листок нетрудоспособности по уходу за больным выдается лечащим врачом одному из членов семьи (опекуну), непосредственно осуществляющему уход.

При одновременном заболевании 2 и более детей по уходу за ними выдается 1 листок нетрудоспособности. При разновременном заболевании 2 детей листок нетрудоспособности по уходу за другим ребенком выдается после закрытия первого документа без зачета дней, совпавших с днями освобождения от работы по первому листку нетрудоспособности.

Листки нетрудоспособности (по уходу за больным) не выдаются, в частности, в период очередного отпуска и отпуска без сохранения содержания, в период частично оплачиваемого отпуска по уходу за ребенком.

3.8. При госпитализации в стационар протезно-ортопедического предприятия листок нетрудоспособности выдается на весь период пребывания в стационаре и время проезда к месту лечения и обратно. Гражданам, протезирующимся в амбулаторно-поликлинических условиях протезно-ортопедического предприятия, листок нетрудоспособности не выдается.

4. Справки о временной нетрудоспособности, выдаваемые российским гражданам за рубежом, подлежат замене на листок временной нетрудоспособности в лечебно-профилактическом учреждении по месту жительства гражданина. Оплата временной нетрудоспособности производится на общих основаниях.

Письмом Минздрава России и Фонда социального страхования РФ от 28 августа 1998 г. N 2510/7924-98-32, 02-08/07-1711П "О порядке замены документов, подтверждающих временную нетрудоспособность граждан стран СНГ, работающих на территории Российской Федерации" дополнительно разъяснено, что документы, подтверждающие временную нетрудоспособность граждан государств - участников СНГ, работающих в организациях (на предприятиях) на территории Российской Федерации, выданные лечебно-профилактическими учреждениями по месту их постоянного жительства, подлежат замене на листок нетрудоспособности установленной в Российской Федерации формы. Замена листка нетрудоспособности осуществляется лечебно-профилактическим учреждением по месту временного проживания работника или иным лечебно-профилактическим учреждением по решению территориального органа управления здравоохранением.

5. Федеральный закон от 17 сентября 1998 г. N 157-ФЗ "Об иммунопрофилактике инфекционных болезней" устанавливает правовые основы государственной политики в области иммунопрофилактики инфекционных болезней, осуществляемой в целях охраны здоровья и обеспечения санитарно-эпидемиологического благополучия населения Российской Федерации, а также гарантирует социальную защиту граждан при возникновении поствакцинальных осложнений.

Под поствакцинальными понимаются осложнения, вызванные профилактическими прививками, включенными в национальный календарь профилактических прививок, и профилактическими прививками по эпидемическим показаниям - тяжелые и (или) стойкие нарушения состояния здоровья вследствие профилактических прививок. К мерам социальной защиты граждан при возникновении

поствакцинальных осложнений относятся:

право на получение государственных единовременных пособий в размере 10 000 руб. В случае смерти гражданина, наступившей вследствие поствакцинального осложнения, право на получение государственного единовременного пособия в размере 30 000 руб. имеют члены его семьи.

Перечень поствакцинальных осложнений, дающих право гражданам на получение государственных единовременных пособий, утвержден постановлением Правительства РФ от 2 августа 1999 г. N 885 "Об утверждении перечня поствакцинальных осложнений, вызванных профилактическими прививками, включенными в национальный календарь профилактических прививок, и профилактическими прививками по эпидемическим показаниям, дающих право гражданам на получение государственных единовременных пособий". Перечень работ, выполнение которых связано с высоким риском заболевания инфекционными болезнями и требует обязательного проведения профилактических прививок, утвержден постановлением Правительства РФ от 15 июля 1999 г. N 825. Постановлением Правительства РФ от 27 декабря 2000 г. N 1013 утвержден Порядок выплаты государственных единовременных пособий и ежемесячных денежных компенсаций гражданам при возникновении у них поствакцинальных осложнений;

ежемесячная денежная компенсация в размере 1000 руб. гражданину, признанному инвалидом вследствие поствакцинального осложнения;

пособие по временной нетрудоспособности. При этом гражданин, у которого временная нетрудоспособность связана с поствакцинальным осложнением, имеет право на получение пособия по временной нетрудоспособности в размере 100% среднего заработка независимо от непрерывного стажа работы. Один из родителей либо иной законный представитель несовершеннолетнего имеет право на получение пособия по временной нетрудоспособности за все время болезни несовершеннолетнего, связанной с поствакцинальным осложнением, в размере 100% от среднего заработка независимо от непрерывного стажа работы.

Методические указания МУ 3.3.1.1123-02 "Мониторинг поствакцинальных осложнений и их профилактика" утверждены Главным государственным санитарным врачом РФ 26 мая 2002 г.

6. С 1 января 2003 г. вступил в силу Федеральный закон 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". Тем самым был установлен порядок начисления и выплаты пособий по обязательному социальному страхованию граждан, работающих в организациях и у индивидуальных предпринимателей, применяющих специальные налоговые режимы.

Постановлением Минтруда России и Фонда социального страхования РФ от 18 апреля 2003 г. N 20/43 утверждены разъяснения, в соответствии с которыми названным гражданам, работающим по трудовым договорам, пособие по временной нетрудоспособности (за исключением пособия по временной нетрудоспособности в связи с несчастным случаем на производстве или профессиональным заболеванием) выплачивается за счет средств ФСС РФ в сумме, не превышающей за полный календарный месяц одного МРОТ.

Если временная нетрудоспособность продолжается менее полного календарного месяца, сумма пособия определяется путем деления МРОТ на количество рабочих дней (часов) в месяце нетрудоспособности и умножения полученной суммы на количество рабочих дней (часов), пропущенных работником в связи с нетрудоспособностью в данном месяце. При определении суммы пособия районные коэффициенты к заработной плате не применяются.

7. Министерство труда и социального развития РФ рассмотрело вопрос о включении в период фактической работы перед заболеванием времени вынужденного прогула для исчисления пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам и дополнительно к письму от 14 мая 2004 г. N 2535-ВЯ и сообщило следующее. В соответствии со ст. 394 ТК РФ работник, уволенный незаконно, по решению органа, рассматривающего индивидуальный трудовой спор, должен быть восстановлен на прежней работе с выплатой среднего заработка за все время вынужденного прогула.

Учитывая изложенное, полагаем, что в связи с незаконным увольнением работник не должен быть ущемлен в правах, в том числе и в отношении размера пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам.

По нашему мнению, время вынужденного прогула следует включать в период фактической работы, учитываемый для исчисления пособий по временной нетрудоспособности, беременности и родам (письмо Минтруда России от 14 июля 2004 г. N 3186-ЮЛ). См. также письмо Фонда социального страхования РФ от 30 июля 2004 г. N 02-18/07-5314 "О включении в период фактической работы перед заболеванием времени вынужденного прогула для исчисления пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам".

Статья 184. Гарантии и компенсации при несчастном случае на производстве и профессиональном заболевании

1. Федеральный закон от 24 июля 1998 г. N 125-ФЗ "Об обязательном социальном страховании

от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний" устанавливает правовые, экономические и организационные основы обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и определяет порядок возмещения вреда, причиненного жизни и здоровью работника при исполнении им обязанностей по трудовому договору (контракту) и в иных установленных названным Федеральным законом случаях.

Обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний является видом социального страхования и предусматривает:

обеспечение социальной защиты застрахованных и экономической заинтересованности субъектов страхования в снижении профессионального риска;

возмещение вреда, причиненного жизни и здоровью застрахованного при исполнении им обязанностей по трудовому договору (контракту) и в иных установленных названным выше Федеральным законом случаях, путем предоставления застрахованному в полном объеме всех необходимых видов обеспечения по страхованию, в том числе оплату расходов на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию;

обеспечение предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний.

К основным принципам обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний относятся:

- 1) гарантированность права застрахованных на обеспечение по страхованию;
- 2) экономическая заинтересованность субъектов страхования в улучшении условий и повышении безопасности труда, снижении производственного травматизма и профессиональной заболеваемости;
- 3) обязательность регистрации в качестве страхователей всех лиц, нанимающих (привлекающих к труду) работников, подлежащих обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

Постановлением Фонда социального страхования РФ от 23 марта 2004 г. N 27 утверждены Порядок организации работы исполнительных органов Фонда социального страхования РФ по регистрации юридических лиц в качестве страхователей на основании сведений, содержащихся в Едином государственном реестре юридических лиц; а также Порядок регистрации в качестве страхователей юридических лиц по месту нахождения обособленных подразделений и физических лиц в исполнительных органах Фонда социального страхования РФ;

4) обязательность уплаты страхователями страховых взносов;

5) дифференцированность страховых тарифов в зависимости от класса профессионального риска, т.е. от уровня производственного травматизма, профессиональной заболеваемости и расходов на обеспечение по страхованию, сложившихся в отраслях (подотраслях) экономики.

Правила отнесения отраслей (подотраслей) экономики к классу профессионального риска утверждены постановлением Правительства РФ от 31 августа 1999 г. N 975. Порядок подтверждения основного вида деятельности страхователя по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также видов деятельности подразделений страхователя, являющихся самостоятельными классификационными единицами, утвержден постановлением Фонда социального страхования РФ от 6 февраля 2002 г. N 12. Методика расчета скидок и надбавок к страховым тарифам на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний утверждена постановлением Фонда социального страхования РФ от 5 февраля 2002 г. N 11.

Правила начисления, учета и расходования средств на осуществление обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний утверждены постановлением Правительства РФ от 2 марта 2000 г. N 184.

Рассматриваемый Федеральный закон определяет в качестве:

застрахованного - физическое лицо, подлежащее обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний; физическое лицо, получившее повреждение здоровья вследствие несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, подтвержденное в установленном порядке и повлекшее утрату профессиональной трудоспособности;

страхователя - юридическое лицо любой организационно-правовой формы (в том числе иностранная организация, осуществляющая свою деятельность на территории Российской Федерации и нанимающая ее граждан) либо физическое лицо, нанимающее лиц, подлежащих обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

страховщика - Фонд социального страхования РФ.

2. Обеспечение по страхованию осуществляется:

1) в виде пособия по временной нетрудоспособности, назначаемого в связи со страховым случаем и выплачиваемого за счет средств на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

2) в виде страховых выплат:

единовременной страховой выплаты застрахованному либо лицам, имеющим право на

получение такой выплаты в случае его смерти;

ежемесячных страховых выплат застрахованному либо лицам, имеющим право на получение таких выплат в случае его смерти;

3) в виде оплаты дополнительных расходов, связанных с медицинской, социальной и профессиональной реабилитацией застрахованного, при наличии прямых последствий страхового случая 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 том числе осуществляемый членами его семьи;

проезд застрахованного, а в необходимых случаях и 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 том числе 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 Российской Федерации) 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, их ремонт, оплату горюче-смазочных материалов для них;

профессиональное обучение (переобучение).

Дополнительные расходы производятся страховщиком, если учреждением медико-социальной экспертизы установлено, что застрахованный нуждается в указанных видах помощи, обеспечения или ухода. Оплата таких расходов производится в порядке, размерах и на условиях, определяемых Правительством РФ.

3. Обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний подлежат физические лица:

выполняющие работу на основании трудового договора (контракта), заключенного со страхователем;

осужденные к лишению свободы и привлекаемые к труду страхователем. Физические лица, выполняющие работу на основании гражданско-правового договора (подряда, возмездного оказания услуг и др.), подлежат обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, если в соответствии с указанным договором страхователь обязан уплачивать страховщику страховые взносы.

Право застрахованных на обеспечение по страхованию возникает со дня наступления страхового случая.

Право на получение страховых выплат в случае смерти застрахованного в результате наступления страхового случая имеют:

нетрудоспособные лица, состоявшие на иждивении умершего или имевшие ко дню его смерти право на получение от него содержания;

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 его детьми, внуками, братьями и сестрами, не достигшими возраста 14 лет либо хотя и достигшими указанного возраста, но по заключению учреждения медико-социальной экспертизы или лечебно-профилактических учреждений государственной системы здравоохранения признанными нуждающимися по состоянию здоровья в постороннем уходе;

лица, состоявшие на иждивении умершего, ставшие нетрудоспособными в течение 5 лет со дня его смерти.

Страховые выплаты в случае смерти застрахованного выплачиваются: 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, неработающему и занятому уходом за находившимися на иждивении умершего его детьми, внуками, братьями и сестрами, - до достижения ими возраста 14 лет либо изменения состояния здоровья.

4. Пособие по временной нетрудоспособности в связи с несчастным случаем на производстве или профессиональным заболеванием выплачивается за весь период временной нетрудоспособности застрахованного до его выздоровления или установления стойкой утраты профессиональной трудоспособности в размере 100% его среднего заработка, исчисленного в соответствии с законодательством РФ о пособиях по временной нетрудоспособности.

Федеральным законом "О бюджете Фонда социального страхования Российской Федерации на 2005 год" установлено, что максимальный размер пособия по временной нетрудоспособности за полный календарный месяц не может превышать 12 480 руб.

При решении вопроса о выплате пособия в случае трудового увечья, полученного работником в состоянии алкогольного опьянения, необходимо руководствоваться общими правилами, установленными п. 27 Положения о порядке обеспечения пособиями по государственному социальному страхованию, утв. постановлением Президиума ВЦСПС от 12 ноября 1984 г. N 13-6, согласно которому при нетрудоспособности от заболеваний или травм, наступивших вследствие опьянения или действий, связанных с опьянением, пособие не выдается (письмо Фонда социального страхования РФ от 26 декабря 2000 г. N 02-18/05-8538).

Пособие по временной нетрудоспособности при обострении прежнего трудового увечья или профессионального заболевания следует назначить в размере полного заработка в течение всего периода нетрудоспособности в соответствии с действующими правилами и квалифицировать причину временной нетрудоспособности как трудовое увечье или профессиональное заболевание с вытекающими отсюда последствиями, предусмотренными соответствующими нормативными актами. При наступлении временной нетрудоспособности от заболевания, не связанного с полученным ранее трудовым увечьем или профессиональным заболеванием, причина нетрудоспособности указывается как общее заболевание и пособие назначается по общеустановленным нормам (письмо Фонда социального страхования РФ от 17 марта 1999 г. N 02-10/05-1193).

5. Единовременные страховые выплаты и ежемесячные страховые выплаты назначаются:

застрахованному, если по заключению учреждения медико-социальной экспертизы результатом наступления страхового случая стала утрата им профессиональной трудоспособности, и выплачиваются застрахованному не позднее 1 календарного месяца со дня назначения указанных выплат;

лицам, имеющим право на их получение, если результатом наступления страхового случая стала смерть застрахованного, и выплачиваются в 2-дневный срок со дня представления страхователем страховщику всех документов, необходимых для назначения таких выплат.

При исчислении страховых выплат не влекут уменьшения их размера все пенсии, пособия и иные подобные выплаты, назначенные застрахованному как до, так и после наступления страхового случая. В счет страховых выплат не засчитывается также заработок, полученный застрахованным после наступления страхового случая.

5.1. Федеральным законом "О бюджете Фонда социального страхования Российской Федерации на 2005 год" установлено, что в 2005 г. размер единовременной страховой выплаты по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний определяется в соответствии со степенью утраты профессиональной трудоспособности застрахованного исходя из суммы 43,2 тыс. руб. В случае смерти застрахованного единовременная страховая выплата устанавливается в размере 43,2 тыс. руб.

В местностях, где введены районные коэффициенты, процентные надбавки к заработной плате, размер единовременной страховой выплаты определяется с учетом этих коэффициентов и надбавок.

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. В соответствии с названным постановлением Правительства РФ, постановлением Минтруда России от 18 июля 2001 г. N 56 утверждены Временные критерии определения степени утраты профессиональной трудоспособности в результате несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также форма программы реабилитации пострадавшего в результате несчастного случая на производстве и профессионального заболевания. В целях единообразного применения формулировок причин инвалидности в зависимости от обстоятельств ее наступления, от которых зависит уровень пенсионного обеспечения, выплата компенсаций и предоставление льгот инвалиду, постановлением Минтруда России от 15 апреля 2003 г. N 17 утверждены разъяснения "Об определении учреждениями Государственной службы медико-социальной экспертизы причин инвалидности".

Освидетельствование пострадавшего проводится в учреждении медико-социальной экспертизы по месту его жительства либо по месту прикрепления к государственному или муниципальному лечебно-профилактическому учреждению здравоохранения (далее - учреждение здравоохранения).

В случае, если в соответствии с заключением учреждения здравоохранения пострадавший по состоянию здоровья не может явиться в учреждение медико-социальной экспертизы, освидетельствование может проводиться на дому или в стационаре, где пострадавший находится на лечении.

Степень утраты профессиональной трудоспособности устанавливается в процентах на момент освидетельствования пострадавшего, исходя из оценки потери способности осуществлять профессиональную деятельность вследствие несчастного случая на производстве и профессионального заболевания, в соответствии с критериями определения степени утраты профессиональной трудоспособности, утверждаемыми Министерством труда и социального развития РФ по согласованию с Министерством здравоохранения РФ и Фондом социального страхования РФ.

Одновременно с установлением степени утраты профессиональной трудоспособности учреждение медико-социальной экспертизы при наличии оснований определяет нуждаемость пострадавшего в медицинской, социальной и профессиональной реабилитации, а также признает пострадавшего инвалидом.

Освидетельствование пострадавшего в учреждении медико-социальной экспертизы проводится на основании обращения работодателя (страхователя), страховщика, по определению суда (судьи) либо по самостоятельному обращению пострадавшего или его представителя при представлении акта о несчастном случае на производстве или акта о профессиональном заболевании.

Пострадавший, его представитель, работодатель (страхователь) или страховщик в случае несогласия с решением учреждения медико-социальной экспертизы может обжаловать его, представив письменное заявление в учреждение, проводившее освидетельствование пострадавшего, или в главное бюро медико-социальной экспертизы, или в орган социальной защиты населения субъекта РФ.

Бюро медико-социальной экспертизы, проводившее освидетельствование пострадавшего, в 3-дневный срок со дня получения заявления направляет это заявление со всеми документами в Главное бюро медико-социальной экспертизы.

Главное бюро медико-социальной экспертизы в месячный срок со дня поступления заявления проводит переосвидетельствование пострадавшего и на основании полученных результатов выносит решение.

Решение Главного бюро медико-социальной экспертизы может быть обжаловано в месячный срок в орган социальной защиты населения субъекта РФ, который может поручить проведение переосвидетельствования пострадавшего другому составу специалистов необходимого профиля указанного учреждения.

Решение учреждения медико-социальной экспертизы может быть обжаловано в суд в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

5.2. Размер ежемесячной страховой выплаты определяется как доля среднего месячного заработка застрахованного до наступления страхового случая, исчисленная в соответствии со степенью утраты им профессиональной трудоспособности.

При расчете размера утраченного застрахованным в результате наступления страхового случая заработка учитываются все виды оплаты его труда как по месту его основной работы, так и по совместительству, если на нее начислялись страховые взносы. Не учитываются выплаты единовременного характера, в частности компенсация за неиспользованный отпуск и сумма выходного пособия при увольнении. Суммы вознаграждений по гражданско-правовым договорам и суммы авторских гонораров учитываются, если с них предусматривалась уплата страховых взносов страховщику. 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. В местностях, где установлены районные коэффициенты, процентные надбавки к заработной плате, размер ежемесячной страховой выплаты определяется с учетом этих коэффициентов и надбавок.

Среднемесячный заработок застрахованного исчисляется путем деления на 12 общей суммы его заработка (с учетом премий, начисленных в расчетном периоде) за 12 месяцев повлекшей повреждение здоровья работы, предшествовавших месяцу, в котором с ним произошел несчастный случай на производстве, установлен диагноз профессионального заболевания или (по выбору застрахованного) установлена утрата (снижение) его профессиональной трудоспособности.

Если повлекшая повреждение здоровья работа продолжалась менее 12 месяцев, среднемесячный заработок застрахованного исчисляется путем деления общей суммы его заработка за фактически проработанное им число месяцев, предшествовавших месяцу, в котором с ним произошел несчастный случай на производстве, установлен диагноз профессионального заболевания или (по выбору застрахованного) установлена утрата (снижение) его профессиональной трудоспособности, на число этих месяцев. В случаях, если период повлекшей повреждение здоровья работы составил менее 1 полного календарного месяца, ежемесячная страховая выплата исчисляется исходя из условного месячного заработка, определяемого следующим образом: сумма заработка за проработанное время делится на число проработанных дней и полученная сумма умножается на число рабочих дней в

месяце, исчисленное в среднем за год. При подсчете среднемесячного заработка не полностью проработанные застрахованным месяцы заменяются предшествующими полностью проработанными месяцами либо исключаются в случае невозможности их замены.

Исчисленная и назначенная ежемесячная страховая выплата в дальнейшем перерасчете не подлежит, за исключением случаев изменения степени утраты профессиональной трудоспособности, изменения круга лиц, имеющих право на получение страховых выплат в случае смерти застрахованного, а также случаев индексации ежемесячной страховой выплаты.

Максимальный размер ежемесячной страховой выплаты устанавливается федеральным законом о бюджете Фонда социального страхования Российской Федерации на очередной финансовый год.

Федеральным законом "О бюджете Фонда социального страхования Российской Федерации на 2005 год" установлено, что в 2005 г. размер ежемесячной страховой выплаты не может превышать 33 тыс. руб.

5.3. Если при расследовании страхового случая комиссией по расследованию страхового случая установлено, что грубая неосторожность застрахованного содействовала возникновению или увеличению вреда, причиненного его здоровью, размер ежемесячных страховых выплат уменьшается соответственно степени вины застрахованного, но не более чем на 25%. Данное ограничение не применяется к лицам, получившим трудовое увечье до 6 января 2000 г. (письмо Фонда социального страхования РФ от 15 марта 2000 г. N 02-18/07-1810).

Степень вины застрахованного устанавливается комиссией по расследованию страхового случая в процентах и указывается в акте о несчастном случае на производстве или в акте о профессиональном заболевании.

Размер ежемесячных страховых выплат не может быть уменьшен в случае смерти застрахованного.

При наступлении страховых случаев, подтвержденных в установленном порядке, отказ в возмещении вреда не допускается.

Вред, возникший вследствие умысла застрахованного, подтвержденного заключением правоохранительных органов, возмещению не подлежит.

6. Днем обращения за обеспечением по страхованию считается день подачи страховщику застрахованным, его доверенным лицом или лицом, имеющим право на получение страховых выплат, заявления на получение обеспечения по страхованию. При направлении указанного заявления по почте днем обращения за обеспечением по страхованию считается дата его отправления.

Ежемесячные страховые выплаты назначаются и выплачиваются застрахованному за весь период утраты им профессиональной трудоспособности.

Лицам, имеющим право на получение страховых выплат в связи со смертью застрахованного, единовременная страховая выплата и ежемесячные страховые выплаты назначаются со дня его смерти, но не ранее приобретения права на получение страховых выплат.

Лицо, имеющее право на получение страховых выплат, вправе обратиться к страховщику с заявлением на получение обеспечения по страхованию независимо от срока давности страхового случая.

Требования о назначении и выплате обеспечения по страхованию, предъявленные по истечении 3 лет с момента возникновения права на получение этих выплат, удовлетворяются за прошлое время не более чем за 3 года, предшествовавшие обращению за обеспечением по страхованию.

7. Назначение обеспечения по страхованию осуществляется на основании заявления и представляемых документов (их заверенных копий).

К ним относятся:

акт о несчастном случае на производстве или акт о профессиональном заболевании;

справка о среднем месячном заработке застрахованного;

заключение учреждения медико-социальной экспертизы о степени утраты профессиональной трудоспособности застрахованного;

заключение учреждения медико-социальной экспертизы о необходимых видах социальной, медицинской и профессиональной реабилитации застрахованного;

гражданско-правовой договор, предусматривающий уплату страховых взносов в пользу застрахованного;

свидетельство о смерти застрахованного;

справка жилищно-эксплуатационного органа, а при его отсутствии - органа местного самоуправления о составе семьи умершего застрахованного;

справка о нетрудоспособных членах семьи умершего застрахованного;

справка о членах семьи, находившихся на иждивении умершего застрахованного;

справка о том, что один из родителей, супруг (супруга) либо другой член семьи умершего застрахованного не работает и занят уходом за его детьми, внуками, братьями и сестрами, не достигшими возраста 14 лет либо хотя и достигшими указанного возраста, но по заключению медицинского органа признанными нуждающимися по состоянию здоровья в постоянном уходе;

справка учебного учреждения о том, что имеющий право на получение страховых выплат член

семьи умершего застрахованного учиться в этом учебном учреждении по очной форме обучения;

документы, подтверждающие расходы на осуществление по заключению учреждения медико-социальной экспертизы социальной, медицинской и профессиональной реабилитации застрахованного.

Перечень документов (их заверенных копий), необходимых для назначения обеспечения по страхованию, определяется страховщиком для каждого страхового случая.

Факт нахождения на иждивении умершего застрахованного лиц, имеющих право на назначение страховых выплат, в случае отсутствия и невозможности восстановления документов, необходимых для назначения страховых выплат, а также в случае несогласия заинтересованного лица с содержанием таких документов устанавливается судом.

Решение о назначении или об отказе в назначении страховых выплат принимается страховщиком не позднее 10 дней (в случае смерти застрахованного - не позднее 2 дней) со дня поступления заявления на получение обеспечения по страхованию и всех необходимых документов (их заверенных копий) по определенному им перечню.

Задержка страховщиком принятия в установленный срок решения о назначении или об отказе в назначении страховых выплат рассматривается как отказ в назначении страховых выплат.

8. Страховые выплаты застрахованному, состоящему в трудовых отношениях со страхователем, производятся самим страхователем и засчитываются в счет уплаты страховых взносов страховщику.

Ежемесячные страховые выплаты производятся страхователем в сроки, установленные для выплаты заработной платы.

Лицам, не состоящим в трудовых отношениях со страхователями, страховые выплаты производятся страховщиком не позднее истечения месяца, за который осуществляются указанные выплаты.

Правила приема-передачи в органы Фонда социального страхования личных (учетных) дел пострадавших, а также условия их обеспечения по страхованию на данный период установлены постановлением Фонда социального страхования РФ от 27 января 2003 г. N 6.

При задержке страховых выплат в установленные сроки субъект страхования, который должен сделать такие выплаты, обязан выплатить застрахованному и лицам, имеющим право на получение страховых выплат, пеню за каждый день просрочки.

При задержке страхователем производимых им ежемесячных страховых выплат более чем на 1 календарный месяц указанные выплаты по заявлению застрахованного или лиц, имеющих право на их получение, производятся страховщиком с последующим возмещением страхователем понесенных страховщиком расходов и выплатой ему пени в размере, установленном законодательством Российской Федерации.

Выплата сумм ежемесячных страховых выплат, причитающихся пострадавшему от несчастного случая на производстве или профессионального заболевания и недополученных в связи с его смертью, производится за текущий месяц его наследникам на общих основаниях, т.е. выплата недополученных сумм ежемесячных страховых выплат производится исполнительным органом Фонда, назначившим и осуществлявшим пострадавшему обеспечение по страхованию, по истечении 6 месяцев со дня открытия наследства (смерти застрахованного) на основании свидетельства о праве на наследство или ранее этого срока, если по решению нотариуса свидетельство о праве на наследство выдано досрочно (при отсутствии других наследников).

Членам семьи умершего, выполнившим похороны, эти суммы могут быть выплачены до принятия наследства. В этом случае за недополученными выплатами обеспечения по страхованию могут обратиться дети умершего, супруг, родители и другие члены семьи, совместно с ним проживавшие и производившие похороны. Выплата недополученных сумм выдается при наличии заявления члена семьи, справки о совместном проживании, копии свидетельства о смерти.

Если член семьи не проживал совместно с умершим, но осуществлял похороны, он может до принятия наследства обратиться в государственную нотариальную контору по месту открытия наследства за оформлением соответствующего распоряжения нотариуса об оплате за счет непосредственного имущества понесенных расходов. В этом случае недополученная сумма страховых выплат производится исполнительным органом Фонда на основании распоряжения нотариуса (письмо Фонда социального страхования РФ от 18 мая 2000 г. N 02-18/07-3341).

9. Пострадавшие лица имеют право на оплату дополнительных расходов на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию, которая производится за счет средств на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, если пострадавший по заключению учреждения государственной службы медико-социальной экспертизы признан нуждающимся в данных видах помощи, обеспечения и ухода.

Порядок оплаты дополнительных расходов на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию лиц, пострадавших в результате несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, утв. постановлением Правительства РФ от 28 апреля 2001 г. N 332.

Временный порядок взаимодействия субъектов и участников системы обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний по вопросам медико-социальной экспертизы, медицинской, социальной и профессиональной реабилитации

застрахованного и оплаты дополнительных расходов на ее проведение, утв. Минздравом России, Фондом социального страхования РФ и Минтрудом России 18, 19 апреля 2000 г. N 2510/4245-23, 02-08/10-943П, 2726-АО, установил следующее. Конкретные виды, объемы и сроки проведения медицинской, социальной и профессиональной реабилитации указываются учреждением медико-социальной экспертизы (далее - МСЭ) в индивидуальной программе реабилитации пострадавшего.

Исполнительный орган Фонда социального страхования РФ в течение 10-дневного срока со дня поступления заявления пострадавшего (его доверенного лица) и документов, необходимых для назначения обеспечения по страхованию и предусмотренных законодательством, принимает решение об оплате дополнительных расходов на его медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию.

В случае самостоятельного приобретения (реализации) пострадавшим видов помощи, обеспечения и ухода, которые должны быть оплачены за счет средств на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, ему может быть выплачена денежная компенсация.

9.1. Расходы по проезду, проживанию пострадавшего, направленного в установленном порядке по заключению учреждения МСЭ за пределы постоянного места жительства для получения отдельных видов помощи и обеспечения, в том числе для лечения (включая санаторно-курортное), протезирования, получения автотранспортного средства и др., оплачиваются (возмещаются) ему по нормам возмещения командировочных расходов, установленных для командировок на территории Российской Федерации. На этих же условиях оплачиваются (возмещаются) расходы сопровождающего лица, если пострадавший нуждается в его услугах по заключению учреждения МСЭ.

Расходы по проезду возмещаются при следовании междугородним транспортом: железнодорожным - по тарифу жесткого вагона с четырехместными купе (за исключением фирменных поездов и вагонов повышенной комфортности), водным - третьей категории; автомобильным общего пользования; воздушным (при отсутствии наземных видов транспорта) - экономического класса, включая страховые платежи по обязательному страхованию пассажиров на транспорте, оплату услуг по продаже проездных документов, за пользование в поезде постельными принадлежностями и при условии предъявления проездных и других подтверждающих документов.

9.2. Учреждение МСЭ определяет нуждаемость пострадавшего в медицинской, социальной и профессиональной реабилитации, в том числе:

дополнительной медицинской помощи сверх предусмотренных территориальными программами государственных гарантий обеспечения граждан Российской Федерации бесплатной медицинской помощью;

дополнительном питании при наличии медицинских показаний;
лекарственных средствах;

постороннем специальном медицинском уходе, если состояние здоровья пострадавшего требует постоянного медицинского наблюдения и специальных медицинских процедур (перечень и объем которых определяется врачами лечебно-профилактических учреждений);

постороннем постоянном уходе, если пострадавший по состоянию здоровья не может полностью осуществлять самообслуживание, передвижение, ориентацию или нуждается в постоянном систематическом уходе, помощи или надзоре;

постороннем бытовом уходе в случае, если пострадавший по состоянию здоровья частично, ограничен в самообслуживании (уборка жилого помещения, стирка белья, приготовление пищи);

санаторно-курортном лечении по прямым последствиям несчастного случая на производстве или профессионального заболевания;

в случаях, когда пострадавший не может следовать в санаторий самостоятельно, учреждение медико-социальной экспертизы выносит решение о нуждаемости в сопровождающем его лице;

протезировании;

приспособлениях, необходимых для трудовой деятельности и в быту;

транспортных средствах при наличии у пострадавшего установленных показаний;

обучении или переобучении новой профессии.

9.3. Необходимая медицинская помощь (в том числе скорая, амбулаторно-поликлиническая и стационарная) пострадавшему в пределах территориальных программ государственных гарантий обеспечения граждан Российской Федерации бесплатной медицинской помощью оплачивается за счет средств обязательного медицинского страхования, средств бюджетов субъектов РФ и муниципальных образований.

Дополнительная медицинская помощь сверх территориальных программ государственных гарантий оказывается пострадавшему за счет средств на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в медицинских организациях, расположенных на территории Российской Федерации.

При оказании пострадавшему стационарной медицинской помощи (в рамках территориальных программ государственных гарантий обеспечения граждан Российской Федерации бесплатной медицинской помощью) в целях лечения последствий несчастного случая на производстве и

профессионального заболевания исполнительный орган Фонда социального страхования РФ оплачивает расходы медицинских организаций (учреждений, предприятий) на лекарственные средства сверх территориальных перечней (формуляров) лекарственных средств. В случае отсутствия последних в пределах территориальных перечней жизненно необходимых и важнейших лекарственных средств при наличии решения соответствующей клинико-экспертной комиссии, подтвержденного заключением учреждения МСЭ о нуждаемости в их применении. Размер направляемых на эти цели средств не должен превышать 30% от средней расчетной стоимости одного койко-дня в месяц по соответствующему профилю отделения (коек) в данном больничном учреждении.

9.4. Оплата (возмещение) расходов пострадавшему на дополнительное питание осуществляется исполнительным органом Фонда социального страхования РФ ежемесячно в пределах сроков, установленных учреждением МСЭ.

Суточный продуктовый набор дополнительного питания, рекомендованный пострадавшему врачом-диетологом в качестве дополнения к обычному питанию с учетом характера повреждения здоровья в связи с несчастным случаем на производстве и профессиональным заболеванием, назначается ему по решению клинико-экспертной комиссии медицинской организации.

Размер суммы по оплате (возмещению) указанных расходов определяется исполнительным органом Фонда социального страхования РФ на основании суточного продуктового набора дополнительного питания и документов органов местного самоуправления или других уполномоченных органов (государственного управления, государственной статистики) о сложившихся в данной местности ценах на продукты, входящие в указанный набор.

9.5. Пострадавшему оплачиваются (возмещаются) дополнительные расходы на изделия медицинского назначения и лекарственные средства, включенные в территориальные перечни (формуляры) лекарственных средств или, в случае их отсутствия, в территориальные перечни жизненно необходимых и важнейших лекарственных средств, назначенные лечащим врачом по решению клинико-экспертной комиссии при амбулаторно-поликлиническом лечении последствий несчастного случая на производстве и профессионального заболевания.

Оплате (возмещению) подлежат фактически понесенные пострадавшим расходы, определяемые на основании количества требующихся лекарственных средств и изделий медицинского назначения согласно рецептам и справкам медицинских организаций и счетов (товарных, кассовых чеков) аптечных учреждений об их стоимости.

9.6. Пострадавшему также оплачиваются (возмещаются) расходы на посторонний уход (специальный медицинский, постоянный и бытовой).

Оплата (возмещение) расходов на осуществление:

постороннего специального медицинского ухода производится в размере 2 МРОТ;

постороннего постоянного ухода производится в размере 60% от 2 МРОТ;

бытового ухода производится в размере 50% от 1 МРОТ.

В районах и местностях, где установлены районные коэффициенты, размер оплаты (возмещения) расходов на посторонний уход (специальный медицинский, постоянный и бытовой) определяется с учетом этих коэффициентов.

Пострадавшему, имеющему право по заключению учреждения МСЭ одновременно на посторонний специальный медицинский и посторонний постоянный или посторонний бытовой уход, оплата (возмещение) расходов производится по 2 видам ухода.

Минтруд России, Минздрав России и Фонд социального страхования РФ письмом от 16, 18 января 2001 г. N 305-АО, 2510/562-01-32, 02-08/10-133П разъяснили, что нуждаемость в специальном медицинском уходе выясняется при необходимости выполнения для пострадавшего специальных медицинских и санитарных процедур, постоянного медицинского наблюдения в объеме, предусмотренном должностными обязанностями младшей медицинской сестры по уходу (наложение повязок больным с пролежнями, обработка раневых поверхностей, катетеризация мочевого пузыря с введением дезинфицирующих средств, бужирование мочевыводящего канала при структуре уретры и т.д.). Нуждаемость в постороннем бытовом уходе определяется пострадавшим при необходимости выполнения другим лицом бытовых и гигиенических мероприятий при полном или частичном ограничении самообслуживания и наличии физической зависимости, потребность в которых возникает регулярно на длительное время (приобретение продуктов питания, медикаментов, предметов одежды и обихода, приготовление пищи, уборка жилого помещения, стирка белья, мытье всего тела, оплата обязательных платежей, сопровождение пострадавшего (инвалида) при выходе из жилья и т.п.).

В связи с вышеизложенным учреждением медико-социальной экспертизы рекомендовано в случае необходимости ухода за пострадавшим определять 2 указанных вида ухода.

Для оплаты (возмещения) расходов на осуществление постороннего постоянного ухода за пострадавшим, являющимся инвалидом I группы, соответствующее заключение учреждения МСЭ не требуется.

9.7. Путевка пострадавшему, нуждающемуся по заключению учреждения МСЭ в санаторно-курортном лечении, предоставляется бесплатно не более 1 раза в году.

Оплата отпуска для санаторно-курортного лечения пострадавшего (сверх ежегодного

оплачиваемого отпуска, установленного законодательством Российской Федерации) на весь период лечения и проезда к месту лечения и обратно осуществляется страхователем за счет начисленных страховых взносов на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в порядке и по правилам, установленным для оплаты ежегодного отпуска.

9.8. Обеспечение пострадавшего протезами, протезно-ортопедическими изделиями и ортопедической обувью, приспособлениями, необходимыми ему для трудовой деятельности и в быту, осуществляется в соответствии с заключением учреждения МСЭ.

Оплата расходов производится по счетам организаций, предприятий и учреждений, расположенных на территории Российской Федерации, имеющих лицензии на данный вид деятельности, в пределах цен, сложившихся на аналогичные изделия в государственных организациях (учреждениях, предприятиях).

В случае помещения пострадавшего, состоящего в трудовых отношениях, в стационар протезно-ортопедического предприятия, ему выдается листок нетрудоспособности за все время пребывания в стационаре и за время проезда в стационар и обратно, с выплатой пособия по временной нетрудоспособности за счет средств на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

Необходимость направления пострадавшего за пределы постоянного места жительства для получения протезно-ортопедической помощи определяется медико-технической комиссией предприятия по месту его постоянного проживания.

9.9. Обеспечение пострадавшего транспортным средством (мотоколяской или автомобилем) осуществляется исполнительным органом Фонда социального страхования РФ либо через органы социальной защиты населения.

Обязательным условием для предоставления или оплаты расходов по предоставлению пострадавшему транспортного средства является заключение учреждения МСЭ о наличии медицинских показаний к его получению и отсутствие противопоказаний к управлению транспортным средством.

Оплата (возмещение) расходов, связанных с текущим ремонтом, техническим обслуживанием, приобретением горюче-смазочных материалов, осуществляется пострадавшему ежегодно в размерах соответствующих денежных компенсаций, установленных органами исполнительной власти субъектов РФ для инвалидов.

В случае самостоятельного приобретения пострадавшим, имеющим показания на получение транспортного средства, автомобиля (в том числе бывшего в эксплуатации) ему выплачивается денежная компенсация в размере фактической стоимости, но не выше стоимости мотоколяски или 60% стоимости базового автомобиля, принятого в субъекте РФ для бесплатной выдачи инвалидам, а в исключительных случаях - стоимости автомобиля определенной модификации.

Предоставление транспортного средства или выплата денежных компенсаций пострадавшему (на приобретение транспортного средства, горюче-смазочных материалов, его текущий ремонт, техническое обслуживание) производится исполнительным органом Фонда социального страхования РФ при представлении справки о неполучении соответствующих видов обеспечения (компенсации расходов) в органах социальной защиты населения и документов, подтверждающих произведенные расходы.

Пострадавшему возмещается 1 раз в течение срока эксплуатации транспортного средства (мотоколяски в течение 5-летнего срока, автомобиля в течение 7-летнего срока со дня выдачи или дня приобретения его самим пострадавшим) стоимость капитального ремонта (на момент проведения) по фактической стоимости ремонта, но в пределах, не превышающих 50% стоимости мотоколяски или 30% стоимости базового автомобиля, принятого в субъекте РФ для бесплатной выдачи инвалидам.

10. Лицам, получившим профессиональное заболевание либо иное повреждение здоровья, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей и подтвержденные в установленном порядке, а также лицам, имеющим право на возмещение вреда в связи со смертью кормильца, обеспечение по страхованию производится страховщиком независимо от сроков получения увечья, профессионального заболевания либо иного повреждения здоровья.

Статья 185. Гарантии работникам, направляемым на медицинское обследование

1. Статьи 69, 213 и 266 ТК РФ предусматривают медицинские осмотры (обследования) лиц в возрасте до 18 лет, а также некоторых категорий работников.

Комментируемая статья устанавливает норму о сохранении среднего заработка указанным категориям работников при проведении медицинского обследования.

2. Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 16 августа 2004 г. N 83 утверждены перечни вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и порядок проведения этих осмотров (обследований). О порядке применения настоящего приказа сказано в письме Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав

потребителей и благополучия человека от 13 января 2005 г. N 0100/63-05-32.

Приказом утверждены:

Перечень вредных и (или) опасных производственных факторов, при выполнении которых проводятся предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования) (Приложение N 1);

Перечень работ, при выполнении которых проводятся предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования).

Статья 186. Гарантии и компенсации работникам в случае сдачи ими крови и ее компонентов

1. Существуют следующие виды донорства: доноры крови; доноры эритроцитов; доноры плазмы; доноры иммунной плазмы, в том числе иммунизированные активно; доноры клеток крови (тромбоциты, лейкоциты, эритроциты); доноры редких групп крови (для реципиентов с редкими формами сенсibilизации); доноры с редкой антигенной структурой эритроцитов и установленной антигенной структурой лейкоцитов, дающие кровь малыми дозами для приготовления стандартных эритроцитов и лейкоцитов; доноры эритроцитов - антигена для изоиммунизации; доноры костного мозга. Учреждение, заготавливающее кровь, обязано выдавать Справку донору об освобождении от работы в день кроводачи и предоставлении ему дополнительного дня отдыха (форма N 402/у), подтверждающую взятие крови, плазмы, клеток крови, для представления по месту работы или Справку донору об обследовании с указанием затраченного времени (форма N 401/у).

Форма N 401/у указана в приложении N 3, а форма N 402/у - в приложении N 4 к приказу Минздрава СССР от 7 августа 1985 г. N 1055 "Об утверждении форм первичной медицинской документации для учреждений службы крови".

Справки являются документом строгой отчетности и хранятся в отделах кадров или у уполномоченных лиц на предприятиях (учреждениях, организациях) по месту основной работы доноров.

2. Законом РФ "О донорстве крови и ее компонентов" установлены (ст. 9) права донора - в день сдачи крови донор обеспечивается бесплатным питанием за счет средств бюджета, осуществляющего финансовое обеспечение организации здравоохранения, занимающейся заготовкой донорской крови. Одновременно ст. 6 названного Закона закрепляет обязанности работодателей по содействию донорству крови и ее компонентов. Так, руководители предприятий, учреждений, организаций независимо от форм собственности обязаны беспрепятственно отпускать работника, являющегося донором, в организацию здравоохранения в день обследования и сдачи крови и ее компонентов, а также предоставлять работнику, являющемуся донором, установленные законодательством меры социальной поддержки.

3. В соответствии со ст. 10 Закона РФ "О донорстве крови и ее компонентов" донору, сдавшему безвозмездно в течение года кровь и (или) ее компоненты в суммарном количестве, равном 2 максимально допустимым дозам, предоставляются такие дополнительные меры социальной поддержки (в течение года), как пособие по временной нетрудоспособности при всех видах заболеваний, которое выплачивается в размере полного заработка независимо от трудового стажа, а также первоочередное выделение по месту работы или учебы льготных путевок для санаторно-курортного лечения.

В соответствии со ст. 10 Закона РФ "О донорстве крови и ее компонентов" 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 Правительством РФ, и имеют право на:

внеочередное лечение в государственных или муниципальных организациях здравоохранения в рамках Программы государственных гарантий оказания гражданам РФ 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 6000 руб. в порядке, устанавливаемом Правительством РФ.

Граждане РФ, награжденные знаком "Почетный донор СССР", пользуются всеми мерами социальной поддержки, определенными для граждан, награжденных знаком "Почетный донор России".

Доза кроводачи определяется врачом, проводящим медицинское освидетельствование донора. При этом разовая доза кроводачи не должна превышать 400 мл цельной крови без учета крови, используемой для анализов (до 40 мл), а частота кроводачи - 1 раз через 60 дней.

Объем максимально допустимой крови устанавливается врачом, осуществляющим осмотр донора непосредственно перед ее сдачей, и может составлять от 300 до 450 мл крови и (или) ее компонентов. Таким образом, каждое взятие крови у донора соответствует разовой сдаче им максимально допустимой дозы.

4. В подп. "д" п. 39 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" разъяснено, что

не является прогулом использование работником дней отдыха в случае, если работодатель в нарушение предусмотренной законом обязанности отказал в их предоставлении и время использования работником таких дней не зависело от усмотрения работодателя (например, отказ работнику, являющемуся донором, в предоставлении в соответствии с ч. 4 ст. 186 ТК РФ дня отдыха непосредственно после каждого дня сдачи крови и ее компонентов).

Статья 187. Гарантии и компенсации работникам, направляемым работодателем для повышения квалификации

1. Постановлением Правительства РФ от 26 июня 1995 г. N 610 утверждено Типовое положение об образовательном учреждении дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) специалистов.

Образовательное учреждение дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) специалистов (далее - образовательное учреждение повышения квалификации) создается в целях повышения профессиональных знаний специалистов, совершенствования их деловых качеств, подготовки их к выполнению новых трудовых функций.

2. Главными задачами образовательного учреждения повышения квалификации являются:

удовлетворение потребностей специалистов в получении знаний о новейших достижениях в соответствующих отраслях науки и техники, передовом отечественном и зарубежном опыте;

организация и проведение повышения квалификации и профессиональной переподготовки специалистов предприятий (объединений), организаций и учреждений, государственных служащих, высвобождаемых работников, незанятого населения и безработных специалистов;

организация и проведение научных исследований, научно-технических и опытно-экспериментальных работ, консультационная деятельность;

научная экспертиза программ, проектов, рекомендаций, других документов и материалов по профилю его работы.

Цель повышения квалификации - обновление теоретических и практических знаний специалистов в связи с повышением требований к уровню квалификации и необходимостью освоения современных методов решения профессиональных задач.

Повышение квалификации проводится по мере необходимости, но не реже 1 раза в 5 лет в течение всей трудовой деятельности работников. Периодичность прохождения специалистами повышения квалификации устанавливается работодателем.

3. 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;

тематические и проблемные семинары (от 72 до 100 часов) по научно-техническим, технологическим, социально-экономическим и другим проблемам, возникающим на уровне отрасли, региона, предприятия (объединения), организации или учреждения;

длительное (свыше 100 часов) обучение специалистов в образовательном учреждении повышения квалификации для углубленного изучения актуальных проблем науки, техники, технологии, социально-экономических и других проблем по профилю профессиональной деятельности.

4. Основной целью стажировки является формирование и закрепление на практике профессиональных знаний, умений и навыков, полученных в результате теоретической подготовки. Стажировка осуществляется также в целях изучения передового опыта, приобретения профессиональных и организаторских навыков для выполнения обязанностей по занимаемой или более высокой должности.

Стажировка может быть как самостоятельным видом дополнительного профессионального образования, так и одним из разделов учебного плана при повышении квалификации и переподготовке специалистов.

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, направляющим работника на обучение, исходя из ее целей и по согласованию с руководителем предприятия (объединения), организации или учреждения, где она проводится.

5. Цель профессиональной переподготовки специалистов - 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. По результатам прохождения профессиональной переподготовки специалисты получают диплом государственного образца, удостоверяющий их право (квалификацию) вести профессиональную деятельность в определенной сфере. Направление профессиональной переподготовки определяется заказчиком по согласованию с образовательным учреждением повышения

квалификации.

Профессиональная переподготовка осуществляется также для расширения квалификации специалистов в целях их адаптации к новым экономическим и социальным условиям и ведения новой профессиональной деятельности, в том числе с учетом международных требований и стандартов.

В результате профессиональной переподготовки специалисту может быть присвоена дополнительная квалификация на базе полученной специальности. Профессиональная переподготовка для получения дополнительной квалификации проводится путем освоения дополнительных профессиональных образовательных программ.

Профессиональная переподготовка и повышение квалификации специалистов осуществляются на основе договоров, заключаемых образовательными учреждениями повышения квалификации с органами исполнительной власти, органами службы занятости населения и другими юридическими и физическими лицами.

Профессиональная переподготовка и повышение квалификации государственных служащих федеральных органов исполнительной власти осуществляются в порядке, установленном Правительством РФ.

6. К образовательным учреждениям повышения квалификации относятся: академии (за исключением академий, являющихся образовательными учреждениями высшего профессионального образования);

институты повышения квалификации (усовершенствования) - отраслевые, межотраслевые, региональные;

курсы (школы, центры) повышения квалификации, учебные центры службы занятости.

Типовые положения о структурных подразделениях повышения квалификации образовательных учреждений высшего и среднего профессионального образования разрабатываются и утверждаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим проведение единой государственной политики в области дополнительного профессионального образования: Примерное положение о структурных подразделениях дополнительного профессионального образования специалистов, организуемых в образовательных учреждениях высшего и среднего профессионального образования, утв. приказом Минобрнауки России от 25 сентября 2000 г. N 2749; Типовое положение о структурных подразделениях подведомственных высших учебных заведений, осуществляющих дополнительное профессиональное образование (повышение квалификации) преподавателей высших и средних специальных учебных заведений, утв. приказом Минобрнауки России от 20 ноября 1996 г. N 344.

7. Образовательные учреждения повышения квалификации создаются, реорганизируются и ликвидируются в соответствии с законодательством Российской Федерации.

8. Слушателями образовательного учреждения повышения квалификации являются лица, зачисленные на обучение приказом руководителя образовательного учреждения.

Слушателю на время обучения в образовательном учреждении повышения квалификации выдается справка, свидетельствующая о сроках его пребывания на учебе в данном учреждении.

Права и обязанности слушателей образовательного учреждения повышения квалификации определяются законодательством Российской Федерации, уставом и правилами внутреннего распорядка этого учреждения.

Слушатели образовательного учреждения повышения квалификации имеют право:

участвовать в формировании содержания образовательных программ и выбирать по согласованию с соответствующими учебными подразделениями учреждения дисциплины для факультативной и индивидуальной форм обучения;

пользоваться имеющейся на факультетах, кафедрах и в других структурных подразделениях учреждения нормативной, инструктивной, учебной и методической документацией по вопросам профессиональной деятельности, а также библиотекой, информационным фондом, услугами других подразделений в порядке, определяемом уставом этого учреждения;

принимать участие в конференциях и семинарах, представлять к публикации в изданиях учреждения свои рефераты, аттестационные работы и другие материалы;

обжаловать приказы и распоряжения администрации учреждения в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

Слушатели имеют также другие права, определенные законодательством Российской Федерации и уставом образовательного учреждения повышения квалификации.

За слушателями на время их обучения с отрывом от основной работы сохраняется средняя заработная плата по основному месту работы. Иногородним слушателям, направленным на обучение с отрывом от основной работы, выплачиваются суточные по установленным для командировок на территории Российской Федерации нормам.

Оплата проезда слушателей к месту учебы и обратно, а также выплата суточных за время их нахождения в пути осуществляются за счет средств федеральных органов исполнительной власти, предприятий (объединений), учреждений и организаций по месту основной работы слушателей.

На время обучения слушатели обеспечиваются общежитием с оплатой расходов за счет направляющей стороны.

Уровень знаний слушателей образовательного учреждения повышения квалификации оценивается по результатам текущего контроля знаний и итоговой аттестации. Проведение итоговой аттестации слушателей осуществляется специально создаваемыми комиссиями, составы которых утверждаются руководителем образовательного учреждения.

Освоение образовательных программ профессиональной переподготовки и повышения квалификации завершается обязательной итоговой аттестацией.

Для проведения итоговой аттестации по программам профессиональной переподготовки создается государственная аттестационная комиссия, председатель которой утверждается учредителем образовательного учреждения.

Государственные образовательные учреждения повышения квалификации, а также прошедшие аккредитацию негосударственные образовательные учреждения повышения квалификации выдают слушателям, успешно завершившим курс обучения, следующие документы государственного образца:

удостоверение о повышении квалификации - лицам, прошедшим краткосрочное обучение или участвовавшим в работе тематических и проблемных семинаров по программе в объеме от 72 до 100 часов;

свидетельство о повышении квалификации - лицам, прошедшим обучение по программе в объеме свыше 100 часов;

диплом о профессиональной переподготовке - лицам, прошедшим обучение по программе в объеме свыше 500 часов.

Формы документов государственного образца о прохождении повышения квалификации или профессиональной переподготовки разрабатываются и утверждаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим проведение единой государственной политики в области дополнительного профессионального образования, и действительны на всей территории Российской Федерации;

диплом о присвоении квалификации - лицам, прошедшим обучение по программе в объеме свыше 1000 часов.

Сведения о результатах повышения квалификации и профессиональной переподготовки специалистов направляются в кадровые службы по месту их основной работы.

В академиях, институтах повышения квалификации, учебных центрах профессиональной переподготовки, повышения квалификации и обеспечения занятости увольняемых из Вооруженных Сил РФ военнослужащих, межотраслевых региональных центрах повышения квалификации и профессиональной переподготовки специалистов предусматриваются должности преподавателей, а также научных, инженерно-технических и административных работников. Все должности в соответствии с законодательством Российской Федерации замещаются по трудовому договору.

Положение о порядке замещения должностей научно-педагогических работников в высшем учебном заведении РФ утверждено приказом Минобрнауки России от 26 ноября 2002 г. N 4114.

Наряду со штатными преподавателями учебный процесс в образовательном учреждении повышения квалификации могут осуществлять ведущие ученые, специалисты и хозяйственные руководители предприятий (объединений), организаций и учреждений, представители федеральных органов исполнительной власти на условиях совместительства или почасовой оплаты труда в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

9. Повышение квалификации и профессиональная переподготовка специалистов в образовательном учреждении повышения квалификации проводятся с отрывом от работы, без отрыва от работы, с частичным отрывом от работы и по индивидуальным формам обучения. Сроки и формы повышения квалификации устанавливаются образовательным учреждением повышения квалификации в соответствии с потребностями заказчика на основании заключенного с ним договора.

Сроки переподготовки и повышения квалификации государственных служащих установлены постановлением Правительства РФ от 13 сентября 1994 г. N 1047 "Об организации переподготовки и повышения квалификации государственных служащих федеральных органов исполнительной власти".

В образовательном учреждении повышения квалификации могут реализовываться различные по срокам, уровню и направленности дополнительные профессиональные образовательные программы.

Дополнительные профессиональные образовательные программы разрабатываются, утверждаются и реализуются образовательным учреждением повышения квалификации самостоятельно с учетом потребностей заказчика, а также требований государственных образовательных стандартов к уровню подготовки специалистов по соответствующему направлению (специальности). Требования к содержанию дополнительных профессиональных образовательных программ профессиональной переподготовки и повышения квалификации устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющими проведение единой государственной политики в области дополнительного профессионального образования. Порядок разработки и утверждения этих программ определяется уставом образовательного учреждения повышения квалификации. Требования к содержанию дополнительных профессиональных образовательных программ утверждены приказом Минобрнауки России от 18 июня 1997 г. N 1221.

Для государственных образовательных учреждений повышения квалификации наличие

дополнительных профессиональных образовательных программ является обязательным.

Образовательное учреждение повышения квалификации разрабатывает и утверждает учебные планы, в том числе учебные планы индивидуального обучения специалистов. Порядок разработки и утверждения учебных планов определяется уставом этого учреждения.

Учебный процесс в образовательном учреждении повышения квалификации может осуществляться в течение всего календарного года. Нагрузка преподавателей планируется на период учебного года. Продолжительность учебного года определяется уставом этого учреждения.

В образовательном учреждении повышения квалификации устанавливаются следующие виды учебных занятий и учебных работ: лекции, практические и семинарские занятия, лабораторные работы, семинары по обмену опытом, выездные занятия, стажировка, консультации, курсовые, аттестационные, дипломные и другие учебные работы.

Для всех видов аудиторных занятий продолжительность академического часа - 40-50 минут.

Образовательное учреждение повышения квалификации выполняет научно-методическую работу в целях улучшения качества обучения, построения его на основе достижений отечественной и мировой педагогической практики, осуществляет в установленном порядке издательскую деятельность, выпускает учебные планы и программы, учебно-методическую документацию, конспекты лекций и учебные пособия, проводит научные и методические конференции, семинары и совещания.

Академии, институты повышения квалификации и межотраслевые региональные центры повышения квалификации и профессиональной переподготовки специалистов ведут научную работу. Научная деятельность в этих учреждениях осуществляется в порядке, предусмотренном для образовательных учреждений высшего профессионального образования.

Тематика научных исследований утверждается ученым советом образовательного учреждения повышения квалификации.

10. Постановлением Правительства РФ от 2 октября 2002 г. N 729 установлены размеры возмещения расходов, связанных со служебными командировками на территории РФ, работникам организаций, финансируемых за счет средств федерального бюджета. Порядок и условия командирования федеральных государственных гражданских служащих утверждены Указом Президента РФ от 18 июля 2005 г. N 813 "О порядке и условиях командирования федеральных государственных гражданских служащих".

11. О выплатах и надбавках к заработной плате при работе вахтовым методом и за подвижной и разъездной характер работы сказано в разъяснении Федерального дорожного агентства от 19 октября 2004 г.

Положение о выплате надбавок, связанных с подвижным и разъездным характером работ в строительстве, утвержденное постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 1 июня 1989 г. N 169/10-87.

Статья 188. Возмещение расходов при использовании личного имущества работника

1. Работник может получить компенсацию только при следующих условиях:

если он использовал личное имущество на работе с согласия или ведома работодателя. При спорах о выплате компенсации работник этот факт должен доказать. Согласие работодателя лучше оформить письменно;

размер возмещения расходов должен быть определен соглашением сторон трудового договора; факт возмещения должен быть выраженным в письменной форме, например договора, соглашения и т.д.

2. Возмещению подлежат:

компенсация за использование личного имущества;

износ (амортизация) личного имущества;

расходы, связанные с использованием личного имущества.

3. Постановлением Правительства РФ от 8 февраля 2002 г. N 92 установлены нормы расходов организаций на выплату компенсации за использование для служебных поездок личных легковых автомобилей, в пределах которых при определении налоговой базы по налогу на прибыль организаций такие расходы относятся к прочим расходам, связанным с производством и реализацией.

4. В письме Минфина России от 21 июля 1992 г. N 57 установлены условия выплаты компенсации работникам за использование ими личных легковых автомобилей для служебных поездок.

Предприятия и организации включают в себестоимость продукции (работ, услуг) затраты на компенсацию своим работникам за использование ими личных легковых автомобилей для служебных поездок по предельным нормам, указанным в [п. 3](#) комментария к данной статье.

Минфин России разрешил предприятиям и организациям, расположенным в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, применять указанные нормы с повышением до 10% в зависимости от конкретных условий эксплуатации легковых автомобилей.

Минфин России установил условия выплаты компенсации работникам за использование ими личных легковых автомобилей для служебных поездок, а также порядок применения предельных норм в

бюджетных учреждениях и организациях.

Компенсация выплачивается работникам предприятий, организаций и учреждений за использование ими для служебных поездок личных легковых автомобилей. Выплата производится в тех случаях, когда их работа по роду производственной (служебной) деятельности связана с постоянными служебными разъездами в соответствии с их должностными обязанностями.

Компенсация за использование для служебных поездок личного легкового автомобиля иностранных марок выплачивается в тех размерах, к какому классу автомобиля по своим техническим параметрам может быть приравнен этот автомобиль.

Основанием для выплаты компенсации работникам, использующим личные легковые автомобили для служебных поездок, является приказ руководителя предприятия, организации и учреждения, в котором предусматриваются размеры этой компенсации.

Конкретный размер компенсации определяется в зависимости от интенсивности использования личного легкового автомобиля для служебных поездок.

В размерах компенсации работнику учтено возмещение затрат по эксплуатации используемого для служебных поездок личного легкового автомобиля (сумма износа, затраты на горюче-смазочные материалы, техническое обслуживание и текущий ремонт).

Для получения компенсации работники представляют в бухгалтерию предприятия, учреждения, организации копию технического паспорта личного автомобиля, заверенную в установленном порядке. Работнику, использующему личный легковой автомобиль для служебных поездок по доверенности собственника автомобиля, компенсация выплачивается в порядке, установленном данным письмом.

Компенсация выплачивается 1 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, компенсация 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 предприятий, учреждений, организаций.

Выплата компенсации руководителям бюджетных предприятий, учреждений и организаций производится с разрешения вышестоящих органов управления (организаций).

5. Компенсации педагогическим работникам для обеспечения книгоиздательской продукцией, установленные в ст. 55 Закона РФ "Об образовании", не относятся к виду компенсаций, установленных в ст. 188 ТК РФ. В гл. 28 ТК РФ целесообразно было бы включить еще одну статью, в которой бы указывались другие виды компенсаций, появившиеся в трудовых отношениях.

Раздел VIII. Трудовой распорядок. Дисциплина труда

Глава 29. Общие положения

Статья 189. Дисциплина труда и трудовой распорядок организации

1. Понятие дисциплины труда. Проблема дисциплины труда включает множество как теоретических научных, так и практических аспектов. Комплексный характер проблемы дисциплины труда предопределяет и необходимость привлечения к ее решению различных наук - права, экономики, социологии, философии, менеджмента, кибернетики, социальной психологии, психологии, медицины и др.

Дисциплиной управляли во все времена, хотя назывался этот процесс по-разному: управление дисциплиной, укрепление дисциплины, обеспечение дисциплины, повышение уровня дисциплины и т.д.

Во многих организациях меры по управлению дисциплинарными отношениями используют неэффективно, что создает организации дополнительные трудности.

В чем причина такого положения? Как представляется, виной всему является неточное представление большинства из нас о существовании дисциплины, о задачах и методах ее укрепления. Часто от работы по укреплению трудовой дисциплины ждут большего, чем она может дать, и тем самым упускают другие направления деятельности по совершенствованию производства, организации труда. В связи с этим важно четко понимать, что такое дисциплина труда и дисциплинарные отношения. При каких условиях методы укрепления (управления) трудовой дисциплиной будут эффективны, а при каких, напротив, неэффективны.

Следует признать, что сегодня нет общепризнанного определенного понимания дисциплины труда. При решении проблемы укрепления трудовой дисциплины сложился методологический стереотип, который в известной мере исчерпал свои возможности. Для того чтобы овладеть новейшими технологиями по управлению дисциплинарными отношениями, необходимо уйти от этих стереотипов.

Дисциплина отражает реальные противоречия в организации. Это, например, противоречия плановой деятельности организации и индивидуальности каждого работника и др.

Дисциплина - атрибут любой социальной деятельности. Это - состояние социального управления.

По способу подчинения дисциплина делится на принудительную и добровольную.

Дисциплину можно классифицировать по видам социальных норм, например, экономическую, политическую, финансовую, трудовую и другие виды дисциплины. При более дробной классификации можно определить большее количество видов дисциплины. Так, отношения по поводу соблюдения технологических норм образуют технологическую дисциплину, отношения по поводу соблюдения плановых норм - плановую дисциплину и т.д.

Дисциплина в фирме - показатель уровня ее организации, нравственного здоровья коллектива.

Можно выделить 3 вида дисциплины:

1) исполнительская дисциплина - исполнение каждым работником своих обязанностей. Недостаток этого вида дисциплины, хотя он очень привлекателен, например, для государственной службы, состоит в том, что работнику не предоставляют права и, более того, не хотят, чтобы он их имел и проявлял какую-либо активность;

2) активная дисциплина - использование прав при исполнении обязанностей. Этот вид дисциплины более предпочтителен, так как работник проявляет в своем поведении активность, т.е. активно пользуется своими правами;

3) самодисциплина - это исполнение работником своих обязанностей и исполнение им своих прав на основе самоуправления. Она также включает проявление работником активности большей, чем требует норма права.

Целью управления дисциплинарными отношениями является воспитание не исполнительской дисциплины и даже не активной дисциплины, а самодисциплины!

Можно с достаточной уверенностью утверждать, что в основе всех катастроф в обществе, не связанных с природными катаклизмами, повинен человек, нарушивший дисциплину.

Несмотря на трудности сегодняшнего дня, можно доказать, что помимо прочего в каждой организации существует возможность быстро и без особых материальных затрат повысить уровень дисциплины (государственной, финансовой, трудовой) и тем самым демократическим, законным путем навести порядок в обществе в целом.

Средства эти известны:

изменить взгляд на понятия "дисциплина" и "порядок";

эффективно использовать методы управления дисциплинарными отношениями;

сделать законодательство более доступным для всех работников;

повысить эффективность контроля за исполнением каждым своих обязанностей;

перенести акцент в управлении дисциплиной с принуждения, свойственного командному стилю управления, на поощрение и убеждение, заинтересованность в результатах труда, мотивацию труда;

перенести акцент с исполнительской дисциплины на самодисциплину;

определить эффективность управленческого воздействия на дисциплину по ее уровню, т.е. по конечному результату, постоянно измеряя уровень дисциплины;

рассматривать как нарушение дисциплины не только неисполнение обязанностей, но и превышение прав, причиняющее ущерб правам других людей;

реорганизовать систему контроля, упростив ее и повысив эффективность.

Противоположным по отношению к понятию "дисциплина" нередко рассматривают понятие "хаос" - как полное отсутствие управления, согласованности, порядка.

2. Работник, заключая трудовой договор, вступает во множество отношений разного вида, которые объединяются одним названием - трудовые отношения. В них присутствуют имущественные, управленческие, этические, эстетические отношения, а также отношения по поводу рабочего времени и времени отдыха, по поводу чести и достоинства человека и др.

Дисциплинарные отношения в самом широком смысле регулируются практически всеми отраслями права: государственным, финансовым, административным, трудовым и др.

Важной формой отношений являются правоотношения. Эта форма возникает на основе норм права. Она включает права, обязанности, объект отношения, ответственность сторон.

Дисциплинарные отношения - это вторичная форма трудовых отношений, которая присутствует в любом трудовом отношении, так как это - отношение по поводу исполнения обязанностей и реализации прав, по поводу распределения прав и обязанностей.

По содержанию дисциплинарные отношения делятся на 4 вида:

1) охранительные,

2) поощрительные,

3) воспитательные,

4) организационные.

Содержанием дисциплинарного отношения являются права и обязанности его сторон, их ответственность. Они различаются в зависимости от вида отношений.

Охранительные правоотношения возникают при наличии 1 из 2 юридических фактов: невыполнение обязанности (в том числе некачественное исполнение обязанности), превышение права, причиняющее ущерб другим работникам.

Стороны охранительных отношений - работодатель и работник.

Уточняя систему управления дисциплинарными отношениями, целесообразно использовать примерную модель управления дисциплинарными отношениями*(34).

Содержание правоотношений включает право и обязанность применить к нарушителю меру воздействия. Работник обязан претерпеть меру взыскания.

Поощрительные отношения порождаются проявлением работником активности в том виде, который указан в гипотезе поощрительной нормы. Носитель дисциплинарной власти может, а при определенных условиях обязан поощрить работника (гипотеза - часть нормы права, в которой перечисляются факты, при наличии которых возникают права, обязанности).

Содержание воспитательных отношений включает право и обязанность администрации воспитывать работника, используя, в частности, метод убеждения. Цель развития этих отношений состоит в повышении уровня образования, формировании личности, привитии необходимых навыков и умений, формировании мировоззрения, совершенствовании физического развития человека.

Организационные отношения складываются из деятельности, направленной на создание, поддержание дисциплинарных отношений. Они включают: а) определение прав, обязанностей, ответственности; б) распределение их среди работников и т.д.

Дисциплинарные отношения делят также на властеотношения, или, как отмечал Н.Г. Александров, авторитарные отношения и отношения сотрудничества, возникающие между участниками труда, не связанными отношениями власти и подчинения*(35).

Властная сторона - работодатель - наделена 3 правами: принуждения, поощрения и убеждения по отношению ко второй стороне - работнику. Кроме того, они обязаны организовать эти отношения.

В то же время работник имеет право использовать метод убеждения по отношению к администрации, другому работнику, общему собранию и т.д. Работник также может участвовать в выработке стратегии по укреплению дисциплины, в принятии решений, контроле и других функциях управления дисциплиной. Такая активность может повысить его доход за счет повышения прибыли организации.

3. Объектом дисциплинарных отношений является поведение человека. Выделяют 3 вида поведения человека:

1) активное, когда работник не только исполняет свои обязанности, но и использует свои права и, кроме того, проявляет большую активность, чем предусмотрено нормой, исходя из принципа "разрешено все, что не запрещено";

2) правомерное - исполнение обязанностей, использование прав;

3) отклоняющееся, или неисполнение обязанностей, превышение прав, причиняющее ущерб другим людям, коллективу.

К объекту дисциплинарных отношений относится и уровень трудовой дисциплины, отражающий количественную и качественную оценку поведения.

4. Трудовые правоотношения - это отношения, представленные в виде прав и обязанностей, ответственности сторон. Право - средство, которым пользуется человек, организация для достижения своих целей. Право - мера дозволенного поведения, обеспеченная юридическими обязанностями.

В правах закрепляется свобода человека. Если эту свободу чрезмерно организовать, ограничить, то человека можно сделать послушным и управляемым, но в этом случае у работника возникают чувства беспокойства, ущербности, подавленности, безразличия и враждебности.

При определении свободы работника в организации нередко исходят из 2 противоположных принципов:

1) что хорошо для организации - хорошо для человека, - в данном случае интересы организации ставятся выше, чем интересы работника;

2) что хорошо для человека - хорошо для организации, - в этом случае интересы человека ставятся выше или наравне с интересами организации.

Права можно разделить по юридической силе.

Первый вид права - это право, которое человек реализует только своими действиями, без участия других лиц. Например, право подать заявление в комиссию по трудовым спорам (ст. 386 ТК РФ), право работника отказаться от выполнения работы (ст. 379 ТК РФ).

Второй вид права - право, которым можно воспользоваться лишь при условии, если другая обязанная сторона выполнит свою обязанность. Таких прав большинство в трудовых отношениях. Например, только своими действиями нельзя реализовать право на оплату труда, на получение отпуска и т.д.

Третий вид права - право, реализация которого возможна лишь в консенсуальном порядке, т.е. по соглашению сторон на договорной основе. Например, в соответствии со ст. 153 ТК РФ работа в выходной день может быть компенсирована по соглашению сторон предоставлением другого дня отдыха или в денежной форме, но не менее чем в двойном размере. Стороны должны выбрать

устраивающий их вариант.

Четвертый вид права отличается от других тем, что юридическая сила его еще более ослаблена, так как это право можно реализовать при наличии двух важнейших юридических фактов. Это - выполнение обязанной стороной своей обязанности и признание правомерности этих действий должностным лицом или органом управления (санкционирование таких действий).

Существуют 3 способа определения свободы человека в организации.

Первый способ - необходимо установить сферу запрещенного поведения, тогда все остальные виды будут разрешены. В данном случае действует правило "разрешено все, что не запрещено".

Второй способ - сферу свободы предоставляют в виде прав.

Третий способ состоит в установлении сферы запрещенного поведения и одновременно определения прав человека. Кроме того, при этом действует принцип "все, что не запрещено, - разрешено".

Обязанность - разновидность необходимого поведения. Необходимость - это то, что обязательно должно произойти при данных условиях. Это правило неумолимо действует в природе, но в общественных отношениях люди могут не исполнять свои обязанности. Юридическая обязанность - мера необходимого поведения, которой лицо должно следовать в соответствии с требованиями человека, наделенного правом в целях удовлетворения его интересов. Таким уполномоченным в организации является администрация. Юридические обязанности устанавливаются людьми, поэтому они носят объективно-субъективный характер.

Выделяют 3 вида юридических обязанностей:

1) обязанность активного поведения;

2) обязанность пассивного поведения - воздерживаться от действий;

3) обязанность претерпеть меру дисциплинарного принуждения. Обязанности также можно классифицировать следующим образом: постоянные обязанности, которые нужно выполнять постоянно, например, добросовестно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные на работника трудовым договором, выполнять установленные нормы труда (ст. 21 ТК РФ) и т.д.;

обязанности, исполнение которых связано с каким-то определенным событием, например незамедлительно сообщить работодателю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (ст. 21 ТК РФ);

обязанность, которую выполняют по требованию правомочного лица (лица, наделенного правом), например своевременно и точно реагировать на распоряжения администрации и т.д.

Важной обязанностью работника является достижение установленных администрацией результатов труда, включая показатели качества работы.

С помощью уточнения видов прав и обязанностей администрация может значительно повысить эффективность труда.

5. Дисциплинарная власть - важное условие управления коллективом, дисциплинарными отношениями, она определяется эффективным использованием влияния, лидерства, власти.

Влияние - это любое поведение человека, вносящее изменение в поведение другого человека.

Лидерство - способность оказывать влияние на личность, группу, направляя их на достижение целей организации, способность добиться поставленной задачи при помощи других людей.

Власть нередко определяют как возможность влиять на поведение других людей.

Власть определяют и как способность и реальную возможность оказывать радикальное и всеобъемлющее влияние на деятельность, поведение, сознание и помыслы людей, распоряжаться их судьбами.

Современная власть, по мнению Э. Тоффлера*(36) состоит из 3 элементов, источников: 1) знания, которое, по словам Ф. Бэкона, является силой; 2) насилия; 3) богатства.

Выделяют 3 вида власти: низкокачественную, основанную только на насилии; среднего качества, основанную на богатстве, и высокого качества, основанную на знании. Этот вид власти предполагает эффективность - достижение цели с минимальными источниками власти. Знания часто используются для того, чтобы заставить другую сторону полюбить вашу последовательность операций при выполнении действий. Они могут даже убедить человека в том, что он сам придумал эту последовательность.

В своем неприкрытом виде власть использует насилие, богатство и знания для того, чтобы заставить человека действовать определенным образом.

В современном мире стало казаться, что в нем стало меньше насилия. Это произошло потому, что насилие приобрело форму закона. Закон, по мнению Э. Тоффлера, - это очищенное насилие. Эту же мысль лаконично выразил французский президент Шарль де Голль: "Закон должен иметь силу на своей стороне". Корпорации стали меньше применять насилие и потому, что обнаружили лучший инструмент управления людьми - деньги. Деньги стали главной мотивацией для рабочей силы и основным орудием управления в обществе на три индустриальных столетия.

Дисциплинарная власть - это право, возможность, основанная на законе, давать обязательные указания подчиненному, устанавливать правила поведения для подчиненных, поощрять, наказывать их, распределять обязанности, права, ответственность.

Руководитель, менеджер наделен властью. Объем власти обусловлен степенью зависимости одного человека от другого. В то же время подчиненный может иметь реальную, неофициальную власть над своим руководителем. Руководитель постоянно зависит от своих подчиненных. Фактически в организации устанавливается следующий баланс власти. Власть подчиненных частично проявляется в реальном осуществлении больших полномочий, чем предусмотрено в официальном внутреннем трудовом распорядке.

6. Формы власти в коллективе. Нередко рассматриваются 5 видов власти:

1) власть, основанная на законе. Нередко ее называют традиционной властью. Человек, подчиняющийся такой власти, уверен и согласен с тем, что руководитель имеет право принимать решения, отдавать приказы, распоряжения, командовать подчиненными. Законная власть основывается на иерархической структуре организации, при которой люди расставлены по ступеням организации.

Считается, что культура Запада тысячелетия укрепляла власть начальства. И потому подчинение человека человеку, занимающему определенную должность, принимается как должное, как нормальный порядок существования общества. Постепенно в обществе зародилась соответствующая традиция.

Отрицательной чертой этого вида власти является отчуждение системы управления от человека, бюрократизация власти. Человек подчиняется должности, а не человеку. Соответственно вознаграждения предоставляются прежде всего тем, кто лучше всего подчиняется организации, а не тому, кто лучше работает, более компетентен, но одновременно и более независим. Это оборотная сторона всеобщей покорности.

Проявлением порядка, основанного на традиции, является распределение наград не за результаты труда, а за трудовой стаж;

2) власть, основанная на принуждении. Сила этого вида власти состоит в страхе, который внушает обладающий властью руководитель. Этот страх зиждется на следующих полномочиях обладателя власти: расторгнуть договор, применить меру наказания, лишить премии и других материальных благ. Этот вид власти эффективен при соблюдении определенных правил, независимо от того, нуждается или не нуждается человек явно в каких-либо благах.

Кроме того, отрицательная эмоция, возникающая только при мысли о возможных мерах наказания, также способствует действенности этого метода. Как указывают многие специалисты, именно страх - та причина, которая заставляет человека соглашаться с влиянием, властью других.

Различают множество страхов - потерять работу, надбавку, льготы, доверие руководителя и т.д.

Способами вызвать, активизировать страх руководители пользуются очень часто. Использование руководителями разных уровней такого способа вызвать страх, как унижение, заставляет подчиненных работать более полноценно и эффективно. Например, руководитель может перевести в менее удобный кабинет, перевести на непрестижную должность, громко указать на некомпетентность и т.д.

Нельзя не признать, что власть, основанная на страхе, имеет негативную сторону. Соответствующие исследования показали, что организация, руководство которой работает по этому принципу, характеризуется менее высокой производительностью труда и более низким качеством продукции, работ, услуг.

Принуждение, хотя и вызывает внешнюю покорность, нередко сопровождается чувствами скованности, страха, отчуждения, желанием мести, низкой производительностью, текучестью кадров, неудовлетворенностью работой, стремлением сознательно обманывать руководство организации.

Этот метод неудобен и тем, что его основа - это эффективная система контроля, которую создать нелегко, да и она слишком дорога для любой организации. Не случайно во многих компаниях, сравнив затраты на создание системы контроля и убытки от мелких хищений, например, отказываются от создания такой системы, так как затраты на нее значительно превосходят убытки, на которые предпочитают просто закрывать глаза;

3) власть, основанная на вознаграждении, на поощрении. Работник выполняет свои обязанности в этом случае потому, что верит в возможность удовлетворить свои потребности с помощью поощрения. Это влияние основано на положительных эмоциях, связанных с так называемым пряником.

Недостатком этого вида власти является довольно сложная система применения - нужно определить главные потребности работников, чтобы предложить им те формы поощрения, которые удовлетворяют их потребности. Другой недостаток - ограниченность средств, которые организация может выделить на поощрение;

4) экспертная власть. Рекомендации экспертов выполняются потому, что эксперты знают решение проблем, различных вопросов, пути достижения целей. Власть эксперта - это влияние через разумную веру;

5) эталонная власть. Это власть, основанная на влиянии примера. Этот вид власти основан на силе личных качеств, способностей лидера. Последователи такого лидера испытывают потребность в принадлежности к его группе, уважении этой группы. В специальной литературе перечисляются типичные характеристики такой личности:

умение говорить, убеждать;

уверенная и достойная манера держаться;

способность внушить чувство восхищения своей личностью;
способность как бы излучать энергию;
обладание внушительной внешностью;
обладание независимым характером.

В большинстве случаев отделы кадров, подыскивая руководителей разных рангов, ориентируются на перечисленные качества, присущие лидерам.

Идеальный вариант управления состоит в попытке комплексно использовать все эти 5 видов власти для повышения эффективности работы организации;

б) власть путем убеждения - самый эффективный способ влияния. Убеждение - это наиболее эффективная передача своего мнения, решения.

Все рассмотренные виды власти можно сгруппировать несколько по-другому. Такие виды, как власть, основанная на принуждении, на вознаграждении, на убеждении, включаются в содержание законной власти. В то же время каждый вид власти может существовать обособленно. Например, один из работников организации, даже не обладая законной (легитимной) властью, с помощью убеждения может влиять на поведение всей организации, а кто-то из сотрудников может попросту запугать коллег и приобрести в организации определенную власть.

Лица, обладающие иными видами власти в коллективе, кроме законной, всегда интересовали отделы персонала, так как с ними необходима очень большая работа для того, чтобы они не мешали работе организации, а, наоборот, использовали свое влияние ей на пользу;

7) влияние через участие в управлении. В данном случае поведение человека мотивируется потребностями высокого уровня: во власти, компетентности, успехе, самовыражении, лидерстве.

При применении этого вида власти объединяются власть руководителя и власть исполнителя.

Этот вид власти подходит не всем. Так, он не подходит для работников, которые не любят ясности, не склонны к индивидуализму и которым нравится ситуация, когда за них все решают другие.

Источники власти. На чем основана власть? К источникам власти обычно относят: 1) силу, которая порождает у других людей уступчивость и смирение; 2) богатство, дающее возможность обеспечить людям средства существования; 3) занимаемое положение; 4) владение информацией; 5) организация, которая мобилизует ресурсы и способна проводить в жизнь решения.

7. Современные проблемы власти. Мы живем в условиях перемен и поэтому важно как можно быстрее адаптироваться к стремительным переменам, считает Э. Тоффлер. XXI век - это век глобальной битвы за власть. Современная структура власти зиждется уже не на мускульной силе, богатстве или насилии. Ее пароль - интеллект. Распространение новой экономики, основанной на знании, обеспечивает новый этап соревнования развитых стран.

Упрощение рабочих мест, сведение работы к простейшим операциям для человека (для роботов это рационально), неусыпный контроль. Это все продолжение традиции в управлении организацией, которой положил начало Ф. Тейлор. Такой подход в управлении рассматривается как дань малообразованному прошлому, а не наступающему будущему. Сегодня экономика движется к суперсимволическому производству. Новая идеология управления основана на том, что производительность и доходы организации пойдут вверх в следующих случаях:

1) работа, не требующая интеллекта, будет сведена к минимуму или будет выполняться роботами;

2) будет сделан переход на высокие технологии;

3) станет эксплуатироваться весь потенциал наемного работника;

4) будет осуществляться переход на высокооплачиваемую рабочую силу;

5) численность работающих будет постоянно сокращаться;

6) даже те операции, которые требуют физического труда, будут интеллектуализироваться (использование компьютеров и другой техники).

8. В целях повышения доверия общества к государственным институтам, обеспечения условий для добросовестного и эффективного исполнения государственными служащими должностных (служебных) обязанностей, исключения злоупотреблений на государственной службе и впредь до принятия федеральных законов о видах государственной службы был принят Указ Президента РФ от 12 августа 2002 г. N 885 "Об утверждении общих принципов служебного поведения государственных служащих".

Статья 190. Порядок утверждения правил внутреннего трудового распорядка организации

1. Трудовой распорядок организации определяется правилами внутреннего трудового распорядка (ст. 189 ТК РФ).

Правила внутреннего трудового распорядка (ПВТР) организации - локальный нормативный правовой акт организации, регламентирующий в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений в организации.

Для отдельных категорий работников действуют уставы и положения о дисциплине, утверждаемые Правительством РФ в соответствии с федеральными законами.

До 25 сентября 1992 г. действовали ПВТР 3 видов: типовые, отраслевые и ПВТР конкретного предприятия, учреждения, организации.

Согласно ст. 189 ТК РФ ныне существует один вид правил - те, которые разрабатывает и принимает сама организация.

Правила внутреннего трудового распорядка в обязательном порядке должна иметь каждая организация.

Внутренний трудовой распорядок организации регулируется следующими нормативными актами: ПВТР; техническими правилами и инструкциями; должностными инструкциями и т.д.

Правила принимаются в следующем порядке:

- 1) работодатель разрабатывает проект правил;
- 2) проект направляется представительному органу работников организации для выяснения их мнения;
- 3) работодатель, согласно ст. 190 ТК РФ, утверждает правила, которые вступают в силу с момента их утверждения.

Правила внутреннего трудового распорядка целесообразно постоянно совершенствовать, рассматривая их как важнейший нормативный акт - инструмент совершенствования организации труда и трудовых отношений. В них можно включить разделы по оплате труда, о коммерческой тайне, о страховании, а также правила по охране труда.

2. Текст ПВТР вывешивается в организациях на видных местах.

Приведем разработанные нами ПВТР, в которые включены пункты правил разных организаций.

Правила внутреннего трудового распорядка

3. Измерение уровня трудовой дисциплины. Для управления дисциплиной необходимо прежде всего научиться ее измерять, для того чтобы можно было определить, как те или иные меры, факторы, условия воздействуют на дисциплину, на чем нужно остановить внимание, какое звено в этой работе выделить прежде всего. Измерение уровня необходимо и для того, чтобы можно было сравнить дисциплину в различных структурных подразделениях коллектива.

4. Управление дисциплинарными отношениями - особый вид профессиональной деятельности. Управленческий процесс включает: осознание коллективом, субъектом управления задач по управлению дисциплиной; планирование мероприятий по решению этих задач; организацию работы по их исполнению; измерение уровня дисциплины; контроль за работой по управлению дисциплиной и исполнению обязанностей, соблюдению прав; учет нарушений и т.д.

Управление дисциплиной - это изменение ее уровня, т.е. процесса исполнения обязанностей и использования прав до такого состояния, которое необходимо предприятию на данном этапе его развития и достижимо в силу сложившихся условий в данной организации.

Как и в любом управленческом процессе, в процессе управления можно выделить три состояния: стабильный уровень дисциплины; развитие дисциплины от простых форм к сложным (в этом случае происходит развитие дисциплины - ее уровень повышается); от принудительной дисциплины к самодисциплине; деградация - переход дисциплины от высокого уровня к низкому, от самодисциплины к принудительной дисциплине.

Конечной целью работы по управлению дисциплинарными отношениями является развитие самодисциплины. Это задача и трудового законодательства, которую ставит законодатель, регулируя трудовые отношения.

Во всех организациях общими задачами являются следующие.

1. Изучение условий, способствующих неисполнению обязанностей, превышению прав различными категориями работников, сведение этих условий до минимума. Одним из условий является безнаказанность нарушителя. Чем чаще повторяются на глазах коллектива безнаказанные нарушения дисциплины, тем слабее убеждение в необходимости соблюдать дисциплину.

2. Систематическая работа по управлению дисциплинарными отношениями.

3. Изучение убеждений в коллективе и вытеснение предубеждений.

4. Развитие самодисциплины.

5. Развитие правовой, трудовой активности.

6. Создание условий, препятствующих нарушениям.

7. Обеспечение применения мер воздействия за каждое без исключения нарушение.

8. Учет всех случаев неисполнения обязанностей, превышения прав, проявления активности.

9. Поощрение всех работников, проявивших активность и достигших положительных результатов.

10. Создание экономических условий.

11. Создание организационных условий для нормальной работы коллектива.

12. Создание необходимого уровня самоуправления.

Другая группа задач отражает конкретную специфику условий предприятия, учреждения, организации, объединения и разрабатывается на месте в организации.

Вопросы дисциплины труда целесообразно включить в коллективный договор (если такой договор заключается) в виде самостоятельного раздела.

Проблема закономерностей управления трудовой дисциплиной давно привлекает внимание исследователей. Разумеется, заманчиво, вскрыв закономерности, научиться эффективно управлять дисциплиной. Например, еще в 1914 г. П. Сорокин, основоположник теории социальной стратификации и социальной мобильности, сделал попытку вывести основные теоремы мотивационного влияния наказания и наград на поведение людей.

В этих теоремах было немало верных тенденций. Приведем некоторые из них.

При прочих равных условиях награда и наказание тем сильнее влияют на поведение, чем ближе момент их выполнения.

Отдаленные во времени кара и награда не влияют на поведение.

Кара и награда тем сильнее, чем сильнее верит в их неизбежность человек.

Награда и кара тем сильнее, чем больше данный человек нуждается в этой награде для удовлетворения своих потребностей или чем большее благо, более необходимое, отнимет у него кара.

Эффективность кары и награды зависит от того, насколько поведение, требуемое ими, совпадает или противоречит тому поведению, которое данный индивид считает более справедливым.

Чем большее число раз повторяются безнаказанные нарушения на глазах у человека, тем слабее становятся убеждения человека в необходимости соблюдать норму поведения.

Из двух наград более желательная, приятная, нужная - более эффективна.

5. План работы отдела персонала по управлению дисциплинарными отношениями, как правило, составляется отделом персонала. Планирование - это сложная многогранная деятельность. Прежде всего это организация трудовых отношений и определение трудовой функции работников в виде прав, обязанностей, ответственности. При решении этой задачи особое значение имеют три документа: правила внутреннего трудового распорядка, должностная инструкция и трудовой договор. Обязанности работника должны быть исчерпывающе изложены в документах, иначе они не имеют юридической силы. Так как организация труда постоянно меняется вместе с условиями труда, то все перечисленные документы целесообразно постоянно пересматривать вслед за изменившимися обстоятельствами.

Другое направление деятельности - создание систем контроля за постановкой задач и исполнением обязанностей. Идеальный вариант реализации этой задачи состоит в заведении на каждого работающего информационной карточки, в которой бы отмечались все случаи нарушений дисциплины и проявления активности, а также фиксировались уровни периодической оценки его деятельности.

Следующее направление деятельности - это организация применения мер воздействия во всех случаях неисполнения обязанностей, превышения прав, при проявлении работником активности.

Необходимо также наладить оценку работы всех работающих и на ее основе проводить систематическую корректировку поведения.

Глава 30. Дисциплина труда

Статья 191. Поощрения за труд

1. Поощрение как метод управления дисциплинарными отношениями - это признание заслуг работника перед коллективом путем предоставления ему льгот, преимуществ, публичного оказания почета, повышения его престижа. У каждого человека есть потребность в признании (в материальных ценностях). На реализацию этой потребности и направлено поощрение. Несправедливым применением поощрения можно рассорить весь коллектив. Поэтому при применении мер поощрения целесообразно учитывать правила эффективности поощрения.

Первое правило - поощрение следует применять при каждом проявлении трудовой активности работника с положительным результатом.

Второе правило - поощрение должно быть значимым, поднимать престиж добросовестного труда.

Все преимущества и льготы в области социально-культурного и жилищно-бытового обслуживания должны предоставляться добросовестным работникам. Только так можно поднять престиж добросовестного труда.

Третье правило - гласность поощрения.

Четвертое правило (дополняет правило третье) - при применении поощрения необходимо использовать ритуал, обычаи, традиции.

Пятое правило - отрицательные традиции должны быть вытеснены только положительными традициями, а не приказом.

Шестое правило - чем ближе момент получения поощрения, тем активнее человек работает.

Седьмое правило - доступность поощрения.

Как показывает практика, целесообразно установить показатели, при достижении которых работник получает юридическое право на поощрение. Таким образом формируются очевидные, доступные дополнительные цели в труде для каждого работника, и эти цели являются еще одним эффективным средством управления трудом и дисциплиной в коллективе.

2. В дисциплинарном правоотношении администрация может применять поощрения ко всем работникам. Объектами поощрения являются: оказание работнику почета, уважения; материальные награждения; предоставление льгот и преимуществ, орденов, медалей, почетных званий, знаков, грамот и т.д.

Виды поощрения установлены в ст. 191 ТК РФ, а также в Правилах внутреннего трудового распорядка (ПВТР). К ним относятся:

- объявление благодарности;
- выдача премии;
- награждение ценным подарком;
- награждение Почетной грамотой;
- представление к званию лучшего по профессии.

Многие организации вводят и такой вид поощрения, как присвоение звания "кадровый работник", и др.

Каждая организация, принимая ПВТР на собрании трудового коллектива, может принять дополнительные меры поощрения. Нередко и справедливо в ПВТР устанавливаются, что работника можно поощрить за продолжительный и безупречный труд. Но ответ на вопрос, сколько нужно проработать, чтобы человека поощрили, не дают. Поэтому целесообразно внести в ПВТР норму, устанавливающую права работника на поощрение при достижении определенных показателей или за работу без нарушений в течение определенного времени. Например, через каждые 5 лет при условии отсутствия нарушений работник поощряется, причем поощрения можно применять в той последовательности, которая установлена в ст. 191 ТК РФ. Целесообразно включить и другие меры поощрения в ПВТР, например, установление почетного звания "Кадровый работник", "Ветеран труда", "Почетный ветеран труда", "Заслуженный работник" и т.д. Целесообразно ввести и юбилейное поощрение при достижении работником юбилейных дат: например, 20-летия, 30-летия, 40-летия, 55-летия, 60-летия и т.д. Для объединения всех видов поощрения, которые введет коллектив, можно разработать Кодекс трудовой чести организации. Практика разработки таких кодексов широко распространена во многих организациях страны.

В ст. 191 ТК РФ установлено, что правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, уставом или положением о дисциплине могут быть предусмотрены и другие поощрения. Это дополнительные оплаты, повышение по службе, присвоение разнообразных званий, предоставление особого статуса и более комфортных условий на работе. Все эти меры доказали свою эффективность.

Дополнительные виды поощрения могут применяться руководителями на основе принятых правил, за выполнение заранее установленных показателей или самостоятельно. В первом случае за работником закрепляется право на поощрение, во втором - поощрение является лишь правом администрации при отсутствии права на поощрение у работника. Например, работа в известной фирме "Макдоналдс", предприятия которой представлены в 52 странах мира, привлекает молодежь порядком, культурой производства, хорошими отношениями, поощрениями, стимулированием труда (прогулки на корабле, бесплатные билеты в театр, участие в аукционах, возможности продвижения по служебной лестнице, внимание менеджеров и т.д.).

Кроме перечисленных ранее, существует немало других правил эффективности поощрения, которые разрабатываются в разных организациях, например:

- 1) вознаграждение необходимо увязывать с производительностью труда;
- 2) вознаграждение полезно выражать публично людям, чьи результаты выше средних;
- 3) человек должен получать свою долю от повышения производительности труда, а значит, и прибыли;
- 4) поощрение работника - это участие вместе с руководителем в разработке целей какой-либо деятельности;
- 5) особое внимание и помощь руководитель организации должен уделять руководителям среднего звена;
- 6) интересы сотрудников не должны входить в противоречие с целями повышения доходов организации;
- 7) нельзя поощрять того, кто этого не заслужил;
- 8) не должно быть разрыва между декларацией руководителя о системе поощрения и реальной системой вознаграждения;
- 9) не рекомендуется поддерживать систему привилегий для руководителей, которая расширяет разрыв в доходах работников;
- 10) целесообразно активно использовать систему внутреннего вознаграждения, которое дает само содержание работы;

11) выяснить, что работник считает ценным для себя, и на этой основе строить систему поощрения данного работника;

12) система поощрения должна быть индивидуальной для каждого работника;

13) у работника должна быть возможность заработать второй оклад на своем рабочем месте.

За особые трудовые заслуги работники представляются в вышестоящую организацию к поощрению, награждению орденами, медалями, почетными грамотами, нагрудными значками и к присвоению почетных званий и звания лучшего работника по данной профессии (ст. 191 ТК РФ).

Президент РФ в 1994 г. Указом от 2 марта 1993 г. N 442 утвердил Положение о государственных наградах Российской Федерации.

Государственные награды России являются высшей формой поощрения граждан за выдающиеся заслуги в экономике, науке, культуре, искусстве, защите Отечества, государственном строительстве, воспитании, просвещении, охране здоровья, жизни и прав граждан, благотворительной деятельности и иные заслуги перед государством и народом.

Для предварительного рассмотрения вопросов, связанных с государственными наградами, Президент РФ образует Комиссию по государственным наградам при Президенте РФ.

Ходатайства о награждении государственными наградами возбуждаются в организациях, в коллективах предприятий, учреждений, организаций частной, государственной, муниципальной и иных форм собственности либо в органах исполнительной власти районов, городов или органов местного самоуправления.

Руководители предприятий, учреждений, организаций после согласования с органами исполнительной власти районов, городов направляют ходатайства о награждении в органы исполнительной власти субъектов РФ или по согласованию с ними в федеральные органы исполнительной власти.

Указом Президента РФ от 25 ноября 1994 г. N 2119 "Об утверждении форм наградного листа для представления к награждению государственными наградами Российской Федерации" утверждены формы наградного листа.

Согласно этим формам на представляемого к награждению работника заполняется наградной лист, в котором отмечаются его трудовая деятельность, анкетные данные, характеристика с указанием конкретных заслуг.

Кандидатура может быть рекомендована к награждению собранием коллектива или его советом, органом местного самоуправления сельского поселения. Документ подписывается руководителями организации, а также председателем собрания коллектива или его совета.

Содержание наградного листа согласовывается с руководителем органа местного самоуправления.

Ходатайство о награждении и наградной лист после этого направляются в соответствующие органы власти субъектов РФ или по согласованию с ними в федеральные органы государственной власти.

Представления к награждению государственными наградами вносятся Президенту РФ: руководителями федеральных органов государственной власти по согласованию с соответствующими главами республик, главами администраций краев, областей, городов федерального значения, автономной области, автономных округов;

главами республик, главами администраций краев, областей, городов федерального значения, автономной области, автономных округов по согласованию с соответствующими федеральными органами государственной власти.

Полномочный представитель Президента РФ в регионе Российской Федерации согласовывает представления к награждению государственными наградами, направляемые органами государственной власти субъекта (субъектов) РФ, находящимися в соответствующем регионе, в федеральные органы государственной власти.

Согласования должны быть документально оформлены до внесения представлений к награждению государственными наградами.

Прежде чем заполнить наградной лист, нужно вначале ознакомиться со статусом награды. Например, орденом Почета награждаются граждане за высокие достижения в государственной, производственной деятельности, за заслуги в подготовке высококвалифицированных кадров и т.д.

Медалью за заслуги перед Отечеством награждаются за осуществление конкретных полезных для страны дел в промышленности, сельском хозяйстве, строительстве и т.д.

Почетные звания Российской Федерации, положения о почетных званиях и описание нагрудных знаков к почетным званиям Российской Федерации установлены Указом Президента РФ от 30 декабря 1995 г. N 1341 "Об установлении почетных званий Российской Федерации, утверждении положений о почетных званиях и описании нагрудного знака к почетным званиям Российской Федерации".

Описание нагрудного знака к почетным званиям Российской Федерации

3. Приказом Министерства образования и науки РФ от 6 октября 2004 г. N 84 установлены знаки

отличия в сфере образования и науки, а также наградной лист, список печатных трудов представляемого к награждению медалью К.Д. Ушинского.

Статья 192. Дисциплинарные взыскания

1. Если работник нарушил трудовую дисциплину, то администрация обязана применить к нему меру дисциплинарного или общественного воздействия или меру принуждения. Принуждение - важный элемент власти.

Существуют 2 вида нарушений трудовой дисциплины:

1) неисполнение обязанностей, в том числе и неполное выполнение обязанностей, некачественное выполнение обязанностей;

2) превышение прав, но лишь такое, которое нарушает права и свободы других лиц (согласно ст. 17 Конституции РФ).

Обязанности и права установлены в различных нормативных правовых актах, в том числе и локальных, разрабатываемых самой организацией.

Действие или бездействие работника считается нарушением трудовой дисциплины при наличии определенных условий.

Дисциплинарная ответственность наступает за дисциплинарный проступок. К основным характеристикам дисциплинарного проступка относят следующие: общественно не опасные нарушения внутреннего трудового распорядка организации; нарушения, совершенные работником, который состоит в трудовых правоотношениях с организацией; неисполнение работником обязанности или превышение им прав, нарушившее права и свободы другого человека; обязанности и права, записанные в нормативных правовых актах и прямо относящиеся к работнику; объект нарушения - внутренний трудовой распорядок организации; дисциплинарный проступок, совершенный в форме действия или бездействия, - это виновное действие, т.е. совершенное умышленно или по неосторожности.

Основными причинами нарушений трудовой дисциплины являются следующие: недостатки в организации труда; условия труда, которые способствуют нарушениям или даже вынуждают работника совершать нарушения; оплата труда не стимулирует дисциплинированную работу; бесконтрольность в процессе труда; безнаказанность работников; личная неорганизованность работника; семейно-бытовые условия человека.

К причинами нарушений относятся также противоречия между:

1) нормами права и реальными нормами, по которым функционируют трудовые отношения;

2) квалифицированным и неквалифицированным трудом;

3) умственным и физическим трудом;

4) частной собственностью и кооперативной организацией труда;

5) интересами людей.

2. Наказание связано с ограничением или лишением нарушителя благ - премии, права на путевку (отдых) и т.д. Это отрицательная оценка деятельности человека субъектом управления - работодателем и его администрацией.

Цель наказания - убедить человека отказаться от совершения нарушений в дальнейшем и удержаться от нарушений других работников. Наказание - это следствие неисполнения виновным обязанности, превышения прав. Чтобы наказание было эффективным, необходимо придерживаться следующих правил.

Первое правило - неотвратимость воздействия. Представим, что все нарушители знают заранее, что сразу же после допущенного нарушения к ним будут применены меры воздействия. Скорее всего, в такой ситуации лишь очень незначительная часть все же совершит нарушения. Большинство же нарушителей надеются и даже уверены, что ответственность не наступит.

Второе правило - индивидуализация наказания. Применяя наказание, следует учитывать, что оно должно быть для работника чрезвычайно значимым. Например, работник нарушил трудовую дисциплину - опоздал на работу. Руководитель решил объявить ему выговор. Но для этого человека выговор не имеет большого значения. Для него более значимо лишение права на совместительство. Если он нарушил дисциплину, то его предупреждают о том, что его лишают возможности совмещения, и это оказывается для него более действенной мерой, чем любая другая.

Третье правило - значимость наказания для наемного работника.

Четвертое правило - справедливость наказания. Привлечь человека к ответственности можно лишь за виновное неисполнение им своих обязанностей.

Пятое правило - администрация должна учитывать тяжесть дисциплинарного проступка, а также его экономические последствия, обстоятельства, при которых оно совершено, предшествующую работу, отношение человека к своему нарушению.

Шестое правило - наказание не должно унижать честь и достоинство человека.

Существуют разные виды дисциплинарных взысканий.

За совершение дисциплинарного проступка, т.е. неисполнения или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право

применить следующие дисциплинарные взыскания в соответствии со ст. 192 ТК РФ: 1) замечание; 2) выговор; 3) увольнение по соответствующим основаниям.

Увольнение как дисциплинарное взыскание может быть тогда, когда работник совершил дисциплинарный проступок, заключающийся в том, что он не исполнил или ненадлежаще исполнил по своей вине возложенные на него обязанности.

Федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине для отдельных категорий работников могут быть предусмотрены также и другие дисциплинарные взыскания.

Не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине.

3. До применения взыскания от нарушителя трудовой дисциплины должны быть затребованы объяснения в письменной форме. В то же время отказ работника дать объяснение не может служить препятствием для применения дисциплинарного взыскания. При отказе дать объяснения составляется акт, в котором фиксируют факт отказа. Акт составляется в произвольной форме и подписывается как минимум 2-3 работниками, пользующимися доверием коллектива. Объяснение необходимо для того, чтобы выяснить обстоятельства нарушения, его причины, отношение к нему нарушителя.

Дисциплинарное взыскание применяется администрацией сразу же после совершения проступка, но не позднее 1 месяца со дня его обнаружения, не считая времени болезни или пребывания работника в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работника. Если взыскание будет объявлено позднее этого срока, то взыскание будет незаконным. Дисциплинарное взыскание не может быть наложено позднее 6 месяцев со дня совершения проступка и по результатам ревизии или проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской деятельности - не позднее 2 лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу. Если, например, администрация узнала о совершении дисциплинарного проступка через 3 месяца после его совершения, то она может применить меру дисциплинарного воздействия в течение 1 месяца со дня его обнаружения, но по прошествии 6 месяцев со дня его совершения она лишается права объявлять взыскание.

За каждое нарушение можно применить только 1 дисциплинарное взыскание. Взыскание объявляется работнику в приказе (распоряжении) с указанием мотивов его применения и обязательно объявляется работнику под расписку в течение 3 рабочих дней со дня его издания. Если работник отказался от расписки, то об этом делается запись в приказе или составляется акт. Например, работнику объявили выговор в приказе, который вывесили на доске объявлений. Однако работника в известность не поставили, а приказ на доске объявлений он не видел. В этом случае считается, что работник не имеет взыскания.

Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственные инспекции труда или органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

Взыскание действует в течение 1 года. После этого времени считается, что работник не имеет взыскания (оформления приказа в этом случае не требуется). В то же время дисциплинарное взыскание может быть снято до истечения года, если человек не допустил нового нарушения трудовой дисциплины и проявил себя как добросовестный работник.

4. Важнейшей обязанностью администрации является регистрация нарушений. Целесообразно составить методику регистрации каждой обязанности из должностной инструкции. Например, в организации работает 1000 человек. На каждого из них возложено по 30 обязанностей. Всего у работников организации 30 тыс. обязанностей. Их целесообразно проанализировать и выработать методику регистрации нарушения каждой из них.

5. Дисциплинарные взыскания - предусмотренная в нормативном правовом акте мера принудительного воздействия, применяемая должностным лицом в соответствии с его компетенцией за совершенный дисциплинарный проступок. Организации, предприятия не имеют права изменять виды дисциплинарных взысканий по своему усмотрению.

Следует отличать от дисциплинарных взысканий меры дисциплинарного воздействия, которые устанавливаются организацией, например, такие, как лишение премий, непредоставление различных льгот. Как правило, предоставление этих благ напрямую связано с соблюдением дисциплины.

Мерой дисциплинарного воздействия, но не дисциплинарным взысканием, можно считать выговор с предупреждением и другие меры, не предусмотренные ст. 192 ТК РФ.

Меры дисциплинарных взысканий от иных мер дисциплинарного воздействия отличаются тем, что устанавливаются в законодательстве, уставах, положениях о дисциплине.

Статья 192 ТК РФ не требует применения мер взыскания в последовательности, установленной в статье. Выбор меры взыскания зависит от тяжести совершенного проступка, обстоятельств нарушения, поведения работника.

Применение взысканий - не обязанность, а право администрации. Обязанностью администрации следует считать необходимость зарегистрировать нарушение и применить к нарушителю меру воздействия, которая наиболее обоснованна и эффективна в данных обстоятельствах.

6. Дисциплинарные взыскания предусмотрены и в других законах. В соответствии со ст. 57 Федерального закона "О государственной гражданской службе Российской Федерации" за совершение

дисциплинарного проступка, т.е. за неисполнение или ненадлежащее исполнение гражданским служащим по его вине возложенных на него должностных обязанностей, представитель нанимателя имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания: замечание; выговор; предупреждение о неполном должностном соответствии; освобождение от замещаемой должности гражданской службы; увольнение с гражданской службы по основаниям, установленным п. 2, подп. "а"- "г" п. 3, 5 и 6 ч. 1 ст. 37 указанного Федерального закона.

За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

Статья 1 Конвенции N 105 МОТ "Об упразднении принудительного труда" (1957 г.) обязывает государство отказать от принудительного труда как средства поддержания трудовой дисциплины. Поэтому если перевод на другую работу в виде наказания расценивать как вид принудительного труда, то его применять нельзя.

Понижение в классном чине может быть не связано с изменением обязанностей, поэтому допустимо.

7. Меры дисциплинарного взыскания имеет право применить представитель администрации предприятия, учреждения, организации.

Для того чтобы иметь право применять меры дисциплинарного взыскания, работник организации должен быть отнесен к группе администрации в локальных нормативных правовых актах организации: уставе, правилах внутреннего трудового распорядка, положении о структурном подразделении.

В этом акте должен быть определен объем его дисциплинарной власти, например, объявлять только замечание, выговор и т.д. Кроме того, должен быть определен круг лиц, на которых распространяется его дисциплинарная власть.

Объем дисциплинарной власти обычно включает следующие полномочия: давать обязательные указания; определять трудовые функции; применять меру дисциплинарного взыскания; применять один из видов поощрений; издавать приказ (распоряжение) в пределах своей компетенции.

Обстоятельства совершения проступка можно разделить на 2 вида - смягчающие и отягчающие наказание.

К обстоятельствам, смягчающим наказание, можно отнести такие, как совершение проступка впервые, по неосторожности, несовершеннолетним, беременной женщиной, малозначительность вреда и т.п.

Кроме того, можно считать смягчающим вину обстоятельством чистосердечное раскаяние нарушителя и его сотрудничество с администрацией при рассмотрении дисциплинарного проступка.

Обстоятельствами, отягчающими ответственность, можно считать: неоднократность совершения проступка; наступление тяжелых последствий для организации; умышленные действия нарушителя; состояние наркотического или токсического опьянения; попытку скрыть факт нарушения; отказ от сотрудничества с администрацией при проведении дисциплинарного расследования; вовлечение в нарушение других работников и т.п.

При выборе меры наказания учитывается предшествующая работа нарушителя, его отношение к труду, например, добросовестная работа или систематические нарушения и т.п. Учитывается также и поведение работника - раскаивается он или нет в совершении проступка, как собирается в дальнейшем работать и т.п.

Классификация нарушений по тяжести и перечень смягчающих и отягчающих вину обстоятельств могут быть включены в Правила внутреннего трудового распорядка организации.

8. В комментируемой статье имеются в виду следующие указы: Указ Президента РФ от 16 ноября 1998 г. N 1396 "Об утверждении Дисциплинарного устава таможенной службы Российской Федерации"; постановление Правительства РФ от 22 сентября 2000 г. N 715 "Об утверждении Устава о дисциплине экипажей судов обеспечения Военно-Морского Флота". Разд. IV; постановление Правительства РФ от 21 сентября 2000 г. N 708 "Об утверждении Устава о дисциплине работников рыболовецкого флота Российской Федерации". Разд. IV; постановление Правительства РФ от 23 мая 2000 г. N 395 "Об утверждении Устава о дисциплине работников морского транспорта"; постановление Правительства РФ от 10 июля 1998 г. N 744 "Об утверждении Устава о дисциплине работников организаций с особо опасным производством в области использования атомной энергии"; постановление Совета Министров СССР от 30 октября 1987 г. N 1216 "Об утверждении Устава о дисциплине работников предприятий и организаций, занятых освоением газовых и нефтяных месторождений с высоким содержанием сероводорода"; постановление Совета Министров СССР от 6 августа 1985 г. N 749 "Об утверждении Устава о дисциплине работников геологоразведочными работами на твердые полезные ископаемые на континентальном шельфе СССР и в Мировом океане"; постановление Совета Министров СССР от 16 декабря 1982 г. N 1081 "Об утверждении Устава о дисциплине рабочих и служащих, занятых на работах по освоению ресурсов нефти и газа на континентальном шельфе СССР"; постановление Совета Министров СССР от 20 апреля 1972 г. N 284 "Об утверждении Устава о дисциплине работников связи Союза ССР".

9. Так как истцом не были представлены доказательства разглашения ответницей секретных сведений, то суд обоснованно пришел к выводу об отсутствии оснований применения дисциплинарного

взыскания в виде выговора, - сказано в определении СК по гражданским делам Верховного Суда РФ от 28 сентября 2004 г. N 47-Г04-29.

10. См. также п. 53 постановления Пленума Верховного Суда РФ "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" в [Приложении](#).

Статья 193. Порядок применения дисциплинарных взысканий

1. Работодатель обязан затребовать от нарушителя письменное объяснение. Объяснение может быть в виде оправдания, признания в чем-то, разъяснения, помогающего понять причину дисциплинарного проступка.

В объяснении работнику необходимо ответить на следующие вопросы: был ли факт нарушения; какова вина работника (действия умышленные, неосторожные или вины работника нет); каковы были обстоятельства нарушения; каковы были причины нарушения; отношение работника к нарушению; каковы планы работника на дальнейшее.

2. См. также [комментарий к ст. 192](#) ТК РФ.

Статья 194. Снятие дисциплинарного взыскания

1. Наложение на работника дисциплинарного взыскания не лишает права работодателя, как было по старому КЗоТу, поощрять работника.

В то же время досрочное снятие взыскания всегда и сейчас рассматривается как поощрение работника.

2. Течение года со дня применения дисциплинарного взыскания начинается со дня вынесения в приказе дисциплинарного взыскания. Например, работнику объявлено дисциплинарное взыскание 5 июня 2006 г. Течение года действия этого взыскания начинается 5 июня. Действие взыскания заканчивается 6 июня 2007 г., т.е. на следующий день после окончания срока действия взыскания в соответствии со ст. 14 ТК РФ.

3. Работник может обратиться к работодателю с просьбой снять взыскание, если он исправил свою ошибку. С такой просьбой он может обратиться к своему непосредственному руководителю, который может ходатайствовать перед руководителем организации.

Статья 195. Привлечение к дисциплинарной ответственности руководителя организации, его заместителей по требованию представительного органа работников

1. Представительный орган работников в соответствии с комментируемой статьей наделяется правом сделать заявление работодателю о нарушениях, допущенных руководителем организации, его заместителями.

Такое право возникает только при наличии нарушений, определенных в статье: законов; иных нормативных правовых актов о труде, в том числе и актов, принятых организацией; условий коллективного договора; соглашений о труде.

2. Работодатель обязан провести дисциплинарное расследование заявления и, если нарушение подтвердилось, применить к руководителю организации, его заместителям дисциплинарные взыскания, перечисленные в ст. 192 ТК РФ.

3. Работодателем по отношению к руководителю организации выступает, согласно ст. 280 ТК РФ, собственник имущества организации, его представители.

Раздел IX. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

Глава 31. Общие положения

Статья 196. Права и обязанности работодателя по подготовке и переподготовке кадров

1. Согласно ст. 21 ТК РФ работник имеет право на профессиональную подготовку, переподготовку, повышение своей квалификации.

Стороной, которая должна обеспечить это право, является работодатель.

2. Постановлением Минтруда России от 12 января 2001 г. N 4 утверждены Методические рекомендации по разработке региональных программ содействия организациям в профессиональном развитии персонала (далее - Методические рекомендации) в целях оказания помощи органам исполнительной власти субъектов РФ в проведении работы по организации содействия организациям в профессиональном развитии персонала на производстве, более эффективному использованию

кадрового потенциала организаций.

Региональная программа содействия организациям в профессиональном развитии персонала (далее - Программа) - это целенаправленное и систематическое воздействие на работника в течение всей его трудовой деятельности в организации в целях максимального использования его трудового потенциала как в интересах самого работника, так и в интересах организации. Она представляет собой комплекс социально-экономических, организационно-хозяйственных, нормативно-правовых и других мероприятий, увязанных по ресурсам, исполнителям, срокам реализации и направленных на формирование благоприятных условий для профессионального развития персонала в организациях, повышение инвестиционной привлекательности организаций, а также на социальную поддержку высвобождаемых работников.

Разработка и реализация Программы как комплексного документа предполагает консолидацию усилий работодателей, объединений профессиональных союзов, органов исполнительной власти субъектов РФ и органов местного самоуправления.

Программы могут быть долгосрочными и краткосрочными. В условиях нестабильности экономики целесообразно ориентироваться на разработку краткосрочных программ (2-3 года) с ежегодной их корректировкой и учетом итогов реализации программных мероприятий за прошедший год.

При разработке Программы следует придерживаться ряда важнейших принципов:

комплексного подхода к решению проблем профессионального развития персонала и регулирования рынка труда, который предусматривает учет всех факторов (экономических, социальных, демографических и др.), способствующих обеспечению продуктивной занятости населения и смягчению напряженности на рынке труда в регионе, где расположены организации, а также привлечению всех заинтересованных органов к ее разработке и реализации;

приоритета активных действий в управлении персоналом и его профессиональном развитии, а также политике на рынке труда (создание и сохранение рабочих мест, прием на работу незанятого населения и безработных граждан, улучшение условий и оплаты труда работников, совершенствование кадрового потенциала организаций, содействие занятости высвобождаемых работников и др.);

четкого разграничения сфер ответственности органов исполнительной власти субъектов РФ, объединений работодателей, объединений профессиональных союзов и территориальных органов Минтруда России по вопросам занятости населения за разработку и реализацию Программы;

эффективного использования всех средств, в том числе финансовых, направляемых на разработку и реализацию Программы, и минимизации всех затрат.

Приоритеты Программы определяются исходя из прогноза социально-экономического развития отраслей экономики, а также государственной политики в области подготовки кадров для рыночной экономики.

Разработка программы осуществляется по следующим этапам:

- 1) принятие решения о разработке Программы;
- 2) формирование Программы;
- 3) согласование Программы;
- 4) утверждение Программы;
- 5) управление реализацией Программы;
- 6) контроль за ходом выполнения Программы.

Рекомендуемая структура региональной Программы содействия организациям в профессиональном развитии персонала:

- 1) анализ ситуации в профессионально-квалификационном аспекте;
- 2) прогноз потребности в квалифицированной рабочей силе;
- 3) ключевые проблемы в сфере профессионального обучения и развития персонала;
- 4) определение целей и задач Программы;
- 5) разработка основных направлений программных действий;
- 6) разработка основных мероприятий Программы;
- 7) ресурсное обеспечение Программы;
- 8) оценка ожидаемой эффективности реализации Программы.

3. Положение о порядке и условиях профессиональной переподготовки специалистов утверждено приказом Минобразования России от 6 сентября 2000 г. N 2571.

Профессиональная переподготовка специалистов является самостоятельным видом дополнительного профессионального образования. Она проводится с учетом профиля полученного образования специалистов и осуществляется образовательными учреждениями повышения квалификации и подразделениями образовательных учреждений высшего и среднего профессионального образования по дополнительным профессиональным образовательным программам 2 типов. Один из них обеспечивает совершенствование знаний специалистов для выполнения нового вида профессиональной деятельности, другой - для получения дополнительной квалификации.

Профессиональная переподготовка для выполнения нового вида профессиональной деятельности осуществляется на основании установленных квалификационных требований к

конкретным профессиям или должностям.

Профессиональная переподготовка для получения дополнительной квалификации проводится по дополнительным профессиональным образовательным программам, формируемым в соответствии с государственными требованиями к минимуму содержания и уровню требований к специалистам для присвоения дополнительной квалификации, устанавливаемыми Министерством образования РФ совместно с другими федеральными органами исполнительной власти в пределах их компетенции. Она реализуется для специалистов, освоивших одну из основных образовательных программ высшего или среднего профессионального образования, для которых предназначена данная дополнительная квалификация. Требования к содержанию дополнительных профессиональных образовательных программ утверждены приказом Минобрнауки России от 18 июня 1997 г. N 1221.

Дополнительные профессиональные образовательные программы для получения дополнительной квалификации могут осваиваться параллельно с освоением основных образовательных программ по направлениям или специальностям высшего или среднего профессионального образования.

Дополнительные профессиональные образовательные программы профессиональной переподготовки для выполнения нового вида профессиональной деятельности формируются образовательными учреждениями при лицензировании.

Дополнительные профессиональные образовательные программы для получения дополнительных квалификаций формируются по ходатайству министерств, ведомств или государственных органов управления образованием.

Перечень дополнительных профессиональных образовательных программ для получения дополнительных квалификаций формируется Министерством образования РФ в соответствии с утвержденными государственными требованиями к минимуму содержания и уровню требований к специалистам для получения дополнительных квалификаций и подлежит ежегодному изданию с учетом вносимых изменений и дополнений.

Введение в действие новых государственных требований к минимуму содержания и уровню требований к специалистам для получения дополнительной квалификации производится приказом Министерства образования РФ, определяющим порядок реализации соответствующей дополнительной профессиональной образовательной программы, а также государственно-общественный орган или образовательное учреждение, ответственное за формирование научно-методического обеспечения ее реализации.

Профессиональная переподготовка специалистов осуществляется на основе договоров, заключаемых образовательными учреждениями с органами исполнительной власти, органами службы занятости населения и другими юридическими и физическими лицами.

Право реализации дополнительной профессиональной образовательной программы для присвоения дополнительной квалификации возникает у образовательного учреждения после проведения процедуры лицензирования и издания соответствующего приказа Минобрнауки России, если иное не предусмотрено государственным образовательным стандартом высшего или среднего профессионального образования по соответствующему направлению или специальности или государственным образовательным стандартом послевузовского профессионального образования по соответствующей отрасли наук.

Профессиональная переподготовка специалистов проводится с отрывом от работы, без отрыва от работы, с частичным отрывом от работы. Формы профессиональной переподготовки устанавливаются образовательным учреждением в зависимости от сложности образовательных программ и в соответствии с потребностями заказчика на основании заключенного с ним договора.

Образовательное учреждение путем целенаправленной организации учебного процесса, выбора форм, методов и технологий обучения создает необходимые условия слушателям для освоения образовательных программ профессиональной переподготовки специалистов.

Профессиональная переподготовка специалистов проводится на базе высшего и среднего профессионального образования.

Нормативный срок прохождения профессиональной переподготовки специалистов для выполнения нового вида профессиональной деятельности должен включать свыше 500 часов аудиторных занятий.

Нормативный срок прохождения профессиональной переподготовки для получения специалистами дополнительной квалификации должен составлять не менее 1000 часов трудоемкости.

При освоении дополнительных профессиональных образовательных программ профессиональной переподготовки для получения специалистами дополнительной квалификации может производиться перезачет учебных дисциплин, изученных ранее в ходе освоения основных образовательных программ профессионального образования соответствующего уровня, и (или) дополнительных профессиональных образовательных программ в форме, определяемой образовательным учреждением самостоятельно, с учетом требований профессиональной части образовательного стандарта.

Порядок освоения дополнительных профессиональных образовательных программ параллельно

с основными образовательными программами среднего, высшего и послевузовского профессионального образования регулируется соответствующими нормативными документами Министерства образования РФ.

Уровень образования специалистов, проходящих профессиональную переподготовку, должен быть не ниже уровня образования, требуемого для нового вида профессиональной деятельности или для получения дополнительной квалификации.

Дополнительные профессиональные образовательные программы профессиональной переподготовки специалистов разрабатываются, утверждаются и реализуются образовательным учреждением (подразделением) самостоятельно на основе установленных нормативных документов с учетом потребности заказчика.

В учебных планах профессиональной переподготовки специалистов в качестве одного из разделов может предусматриваться стажировка слушателей.

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

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 в органах исполнительной власти.

Освоение дополнительных профессиональных образовательных программ профессиональной переподготовки специалистов завершается обязательной государственной итоговой аттестацией.

Для проведения итоговой аттестации создается соответствующая государственная аттестационная комиссия, состав которой утверждается руководителем образовательного учреждения.

Государственную аттестационную комиссию возглавляет председатель, который организует и контролирует ее деятельность, обеспечивает единство требований в оценке знаний слушателей.

Председатель государственной аттестационной комиссии утверждается учредителем.

В состав аттестационной комиссии могут входить представители учредителя, местных органов исполнительной власти, территориальной службы занятости населения, научно-педагогического персонала образовательного учреждения, специалисты предприятий, организаций и учреждений, представители потребителей кадров данного профиля, ведущие преподаватели и научные сотрудники других образовательных учреждений.

Слушатели, обучающиеся по дополнительным профессиональным образовательным программам, обеспечивающим совершенствование знаний специалистов для выполнения нового вида профессиональной деятельности, и прошедшие государственную итоговую аттестацию, получают дипломы о профессиональной переподготовке, которые удостоверяют право (соответствие квалификации) специалиста на ведение профессиональной деятельности в определенной сфере.

Слушатели, обучающиеся по дополнительным профессиональным образовательным программам для получения специалистами дополнительной квалификации и прошедшие государственную итоговую аттестацию, получают дипломы о дополнительном (к высшему) образовании или о дополнительном (к среднему профессиональному) образовании, удостоверяющие присвоение дополнительной квалификации.

При освоении дополнительной профессиональной образовательной программы для получения дополнительной квалификации параллельно с освоением основной образовательной программы по направлению или специальности высшего или среднего профессионального образования указанные дипломы выдаются после получения диплома о высшем или среднем профессиональном образовании.

Образовательные учреждения дополнительного профессионального образования могут осуществлять по итогам обучения слушателей комплексную оценку их профессиональных знаний и деловых качеств и на этой основе вырабатывать рекомендации кадровым службам органов исполнительной власти по дальнейшему использованию специалистов.

Профессиональная переподготовка специалистов из числа граждан иностранных государств в образовательном учреждении осуществляется на основе международных соглашений и договоров с иностранными юридическими и физическими лицами.

Структура и содержание государственных требований к минимуму содержания и уровню требований к специалистам для получения дополнительной квалификации определяются Министерством образования РФ.

4. В ст. 25 Закона РФ "О занятости населения в Российской Федерации" предусмотрено содействие работодателей в обеспечении занятости населения на основе:

соблюдения условий договоров (контрактов), регулирующих трудовые отношения в соответствии с законодательством Российской Федерации;

оказания помощи в трудоустройстве, профессиональной подготовке и предоставлении сверх установленной законодательством Российской Федерации дополнительной материальной помощи высвобождаемым работникам за счет средств организаций и других работодателей;

создания условий для профессиональной подготовки, повышения квалификации и

переподготовки работающих. При исчислении налогооблагаемой прибыли сумма балансовой прибыли организаций уменьшается на сумму средств, затраченных работодателями на эти цели;

разработки и реализации социального плана организации, предусматривающего сохранение и рациональное использование профессионального потенциала работников, их социальную защиту, улучшение условий труда и иные льготы;

соблюдения установленной квоты для трудоустройства инвалидов;

трудоустройства, определяемого органами исполнительной власти субъектов РФ и органами местного самоуправления, из числа граждан, особо нуждающихся в социальной защите, или резервирования отдельных видов работ (профессий) для трудоустройства таких граждан.

Работодатели путем перечисления средств в фонд занятости полностью возмещают затраты органов службы занятости на создание специальных рабочих мест и профессиональную подготовку, повышение квалификации, переподготовку в связи с трудоустройством работников, получивших профессиональное заболевание или инвалидность в данной организации.

В случае отказа в приеме на работу без уважительных причин ранее заявленных выпускников учреждений начального профессионального, среднего профессионального и высшего профессионального образования организации производят целевые финансовые отчисления в фонд занятости в размере среднего заработка работника данной категории за год.

Статья 197. Право работников на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации

1. Статья 25 Закона РФ "О занятости населения в Российской Федерации" предусматривает, что работодатели содействуют проведению государственной политики занятости населения на основе создания условий для профессиональной подготовки, повышения квалификации и переподготовки работающих.

2. Постановлением Минтруда России и Госкомвуза России от 27 декабря 1995 г. N 73/7 утверждены **типовые контракты** между студентом и учебным заведением высшего (среднего) профессионального образования, студентом и работодателем, заключаемых в рамках целевой контрактной подготовки специалистов с высшим и средним профессиональным образованием.

3. Постановлением Правительства РФ от 5 апреля 2001 г. N 264 утверждено Типовое положение об образовательном учреждении высшего профессионального образования (высшем учебном заведении) Российской Федерации. Повышение квалификации научно-педагогических работников может финансироваться как за счет средств федерального бюджета, так и за счет средств юридических и (или) физических лиц по договорам с высшими учебными заведениями и научными учреждениями или организациями.

Согласно п. 84 Типового положения работодатель обязан повышать квалификацию научно-педагогических работников государственного высшего учебного заведения и государственных научных учреждений и организаций системы высшего и послевузовского профессионального образования. Оно проводится не реже 1 раза в 5 лет в образовательных учреждениях системы повышения квалификации и профессиональной переподготовки кадров, в высших учебных заведениях, в ведущих российских и иностранных научных и производственных организациях путем обучения, прохождения стажировок, подготовки и защиты диссертаций, участия в работе семинаров, а также с использованием других видов и форм повышения квалификации.

4. Постановлением Правительства РФ от 28 июля 2000 г. N 576 утверждено Положение о дипломировании персонала судов рыбопромыслового флота Российской Федерации. Согласно Положению работодатель обязан проводить профессиональную переподготовку командного состава судов рыбопромыслового флота в случаях смены диплома, окончания срока действия подтверждения.

Профессиональная переподготовка проводится в региональных аттестационных центрах дополнительного профессионального образования при образовательных учреждениях, осуществляющих подготовку специалистов соответствующего профиля, имеющих лицензию в соответствии с законодательством Российской Федерации и программы, утвержденные федеральным органом исполнительной власти в области рыболовства.

Командному составу судов рыбопромыслового флота Российской Федерации выдаются следующие виды дипломов:

а) судоводителей: капитана; старшего помощника капитана; вахтенного помощника капитана;

б) судовых механиков: старшего механика; второго механика; вахтенного механика;

в) судовых электромехаников: первого разряда; второго разряда; третьего разряда;

г) судовых рефрижераторных механиков: первой категории; второй категории; третьей категории;

д) судовых радиоспециалистов: оператора радиоэлектронного оборудования первого класса;

оператора радиоэлектронного оборудования второго класса; общего оператора Глобальной морской системы связи при бедствии и для обеспечения безопасности (ГМССБ); ограниченного оператора ГМССБ; оператора-радиотелеграфиста первого класса; оператора-радиотелеграфиста второго класса; оператора-радио телефониста.

Рядовому составу судов рыбопромыслового флота Российской Федерации выдаются следующие виды свидетельств: а) квалифицированного матроса; б) квалифицированного моториста; в) квалифицированного судового токаря-моториста; г) квалифицированного электрика; д) квалифицированного рефрижераторного машиниста; е) квалифицированного котельного машиниста.

Персоналу судов рыбопромыслового флота Российской Федерации в соответствии с международными конвенциями могут выдаваться специальные свидетельства (специалиста по добыче, переработке рыбы и морепродуктов и др.), перечень которых утверждается федеральным органом исполнительной власти в области рыболовства.

5. Постановлением Госкомтруда СССР, Госкомобразования СССР и Секретариата ВЦСПС от 15 июня 1988 г. N 369, 92-14-147, 20/18-22 утверждено Типовое положение о непрерывном профессиональном и экономическом обучении кадров народного хозяйства. Оно действует в части, не противоречащей ТК РФ, и его можно рассматривать как пример для организации работы по профессиональному обучению*(37).

Типовое положение имеет следующую структуру:

Общие положения;

I. Управление непрерывным обучением кадров;

II. Непрерывное обучение руководящих работников и специалистов;

III. Непрерывное обучение рабочих;

IV. Преподавательские кадры;

V. Учебно-материальная база;

VI. Планирование непрерывного обучения кадров;

VII. Планирование и учет учебной работы. Отчетность;

VIII. Финансирование расходов на обучение кадров;

IX. Условия оплаты труда при обучении кадров.

Как и в 1988 г., в 2002 г. требуются качественно новые подходы к организации и содержанию профессиональной и экономической подготовки трудящихся.

Решение этих задач призвана обеспечить система повышения квалификации и переподготовки кадров, основной целью которой является постоянное приведение уровня квалификации работников в соответствие с изменяющимися производственными и социальными условиями, формирование у них высокого профессионализма, современного экономического мышления, умения работать в рыночных условиях.

Профессиональное и экономическое обучение работников в системе повышения квалификации и переподготовки кадров носит непрерывный характер и проводится в течение всей трудовой деятельности в целях последовательного расширения и углубления знаний, совершенствования мастерства рабочих, специалистов и руководителей в соответствии с требованиями научно-технического прогресса, совершенствования хозяйственного механизма, духовных потребностей общества.

Обучение осуществляется в учебных заведениях (подразделениях) повышения квалификации и переподготовки кадров, а также непосредственно в организациях. Его непрерывность обеспечивается путем рационального сочетания систематического самообразования, массовой производственно-экономической учебы, краткосрочного и периодического длительного обучения на соответствующих курсах или в учебных заведениях (подразделениях). Рекомендуются использовать различные виды обучения. При этом может быть обеспечено органическое соединение профессиональной и экономической подготовки с учетом конкретных условий производства на основе единого планирования обучения и определения его содержания.

Постоянное повышение квалификации является прямой обязанностью каждого работника. Сведения о прохождении обучения руководителями и специалистами отражаются в квалификационном аттестате единого образца, который является основным документом, удостоверяющим их профессиональный уровень. Образец квалификационного аттестата единого образца утвержден приказом Федеральной службы по финансовым рынкам от 20 апреля 2005 г. N 05-17/ПЗ-Н.

Должностные перемещения руководителей и специалистов, установление им соответствующего размера заработной платы, а также присвоение рабочим квалификационных разрядов и классности должны быть увязаны с результатами обучения и практического использования полученных знаний, умений и навыков.

В целях обеспечения работникам условий для непрерывного обучения в каждой отрасли, а также на предприятиях создается гибкая и мобильная учебно-производственная сеть с необходимой материальной базой, научно-методическим и кадровым обеспечением.

Вся работа по организации непрерывного профессионального и экономического обучения кадров должна быть направлена на обеспечение эффективной деятельности министерств, ведомств, организаций. Рекомендуются ежегодно проводить анализ экономической и социальной эффективности этой работы и вносить необходимые изменения в структуру и содержание обучения в целях повышения его качества и результативности.

Персональная ответственность за организацию непрерывного обучения работников, поддержание их высокого профессионального уровня, своевременную подготовку к новым трудовым

функциям возлагается на руководителей министерств, ведомств, организаций.

Руководители организаций обеспечивают:

соответствие уровня профессиональной и экономической подготовки кадров требованиям ускорения научно-технического прогресса, повышения эффективности производства и качества продукции, социального развития коллективов;

определение потребности в подготовке, переподготовке и повышении квалификации кадров, разработку и реализацию планов непрерывного обучения, заключение соответствующих договоров с учебными заведениями (подразделениями) и организацию обучения непосредственно на производстве;

создание учебно-материальной базы, изготовление и приобретение технических средств обучения, наглядных пособий, организацию разработки методических материалов, работу с преподавательскими кадрами.

Для осуществления непрерывного обучения кадров рекомендуется создавать на предприятиях единые подразделения - отделы (бюро, секторы) подготовки кадров или выделять работников, отвечающих за организацию этой работы. В состав указанных отделов (бюро, секторов) включаются специалисты по профессиональной и экономической подготовке кадров.

В производственных единицах, цехах и других подразделениях предприятия, где штатными расписаниями не предусмотрены освобожденные работники по обучению кадров, проведение этой работы может возлагаться на других специалистов с высшим или средним специальным образованием (цеховых организаторов) с их согласия. Администрацией предприятия совместно с общественными организациями предусматриваются в установленном порядке дополнительные меры морального и материального стимулирования указанных специалистов за успешное выполнение работы по профессиональному и экономическому обучению.

Для координации всей организационной и учебно-методической работы на предприятии может создаваться на общественных началах совет по профессиональному и экономическому обучению кадров, деятельность которого осуществляется в соответствии с Положением, утверждаемым в установленном порядке.

6. Непрерывное обучение руководящих работников и специалистов включает следующие направления:

систематическое самостоятельное обучение работника (самообразование);

обучение в производственно-экономических семинарах и университетах технико-экономических знаний;

краткосрочное обучение;

длительное периодическое обучение;

стажировка на передовых предприятиях, в ведущих научных организациях и высших учебных заведениях;

обучение в целевой аспирантуре, докторантуре;

переподготовка - получение новой специальности;

особенности организации обучения руководящих работников в учебных заведениях.

Непрерывное обучение руководящих работников и специалистов включает повышение их квалификации и переподготовку.

К повышению квалификации относится любое обучение, направленное на совершенствование и развитие знаний, умений и навыков какого-либо конкретного типа деятельности. Потребность в повышении квалификации определяется постоянным изменением стоящих перед работниками задач и условий труда, связанных как с совершенствованием средств производства, так и с должностным ростом.

Под переподготовкой понимается получение нового специального образования в целях оперативного обеспечения кадрами новейших направлений научно-технического и социального прогресса, а также перемещение кадров из устаревших сфер деятельности в современные.

7. Систематическое самостоятельное обучение работника (самообразование) осуществляется по индивидуальному плану, утверждаемому его непосредственным руководителем.

В индивидуальных планах, исходя из характера труда работника, должно предусматриваться изучение передового отечественного и зарубежного опыта, новейших достижений науки и техники, проблем управления, экономики, права, социологии и других.

Самообразование осуществляется путем самостоятельного изучения специальной научно-технической, экономической и другой литературы, ознакомления с передовым опытом при организованной консультационной и методической помощи со стороны вузов и учебных заведений (подразделений) повышения квалификации и переподготовки кадров. Самообразованием является также руководство и педагогическая деятельность в формах массового производственно-экономического обучения.

В помощь самостоятельно обучающимся проводятся лекции, консультации. Им должна предоставляться возможность пользоваться соответствующей научной, технической и экономической информацией.

Самообразование проводится в тесной взаимосвязи с другими видами обучения, которые также

отражаются в индивидуальных планах работника.

Контроль за выполнением работником плана самообразования осуществляется его непосредственным руководителем. При необходимости вопрос о выполнении этого плана может быть рассмотрен на собрании первичного трудового коллектива.

Производственно-экономические семинары и университеты технико-экономических знаний являются основными формами массовой производственно-экономической учебы руководителей и специалистов.

Производственно-экономические семинары создаются предприятиями для комплексного изучения вопросов экономики, управления трудовыми коллективами, прогрессивной техники и технологии, хозяйственного и трудового законодательства, передового опыта и других вопросов, направленных на решение конкретных производственных и экономических задач, совершенствование деятельности подразделений, в которых работают слушатели. В объединениях и на крупных предприятиях при необходимости для этой цели организуются университеты технико-экономических знаний. Университеты могут также создаваться и по территориальному принципу.

Обучение в семинарах и университетах проводится по учебным планам и программам, разрабатываемым предприятиями на основе государственных образовательных стандартов.

Комплектование семинаров и университетов осуществляется из числа руководителей, научных работников, других специалистов с учетом характера их трудовой деятельности. В семинарах и университетах могут участвовать наряду с работниками данного предприятия также руководители и специалисты других предприятий.

Численность слушателей в учебной группе рекомендуется устанавливать от 10 до 30 человек. Занятия проводятся с отрывом или без отрыва от работы. Общая продолжительность обучения и режим проведения занятий определяются администрацией предприятия совместно с профсоюзной организацией и советом трудового коллектива в зависимости от конкретных условий производства.

Обучение в производственно-экономических семинарах и университетах технико-экономических знаний заканчивается сдачей зачетов, подготовкой и защитой слушателями рефератов, разработкой рационализаторских предложений и т.п.

8. Краткосрочное обучение руководителей и специалистов проводится по мере необходимости, но не реже 1 раза в год по месту работы или в учебных заведениях (подразделениях) системы повышения квалификации и переподготовки кадров в целях решения внедренческих научно-технических, экономических и других задач, возникающих на уровне народного хозяйства, отрасли, предприятия.

Учебные планы и программы разрабатываются предприятиями, учебными заведениями (подразделениями), организующими обучение.

Сроки обучения устанавливаются до 3 недель. Обучение проводится с отрывом от работы, численность группы рекомендуется устанавливать от 10 до 30 человек (в учебных заведениях - 25-30 человек). Комплектование учебных групп может осуществляться из работников одинаковых или различных должностных категорий в зависимости от целей обучения.

Краткосрочное обучение заканчивается сдачей зачета, экзаменом или подготовкой и защитой реферата.

9. Длительное периодическое обучение руководителей и специалистов проводится не реже 1 раза в 5 лет в учебных заведениях (подразделениях) системы повышения квалификации и переподготовки кадров для углубленного изучения и практического освоения новейших достижений науки, техники, технологии, современных методов управления производством и организации труда и других проблем по профилю их трудовой деятельности.

Обучение проводится по учебным планам и программам, разрабатываемым учебными заведениями (подразделениями).

Сроки обучения устанавливаются для руководителей и работников аппарата управления до 2 месяцев с отрывом от работы и до 6 месяцев без отрыва от работы, для специалистов с высшим и средним специальным образованием - до 3 месяцев с отрывом от работы и до 6 месяцев без отрыва от работы.

Обучение руководителей и специалистов может проводиться с частичным отрывом от работы продолжительностью до 6 месяцев при общем сроке отрыва от работы до 2 месяцев.

Рекомендуется проводить стажировку руководителей и специалистов в целях углубленного изучения передового производственного опыта в соответствующих подразделениях министерств, ведомств, предприятий продолжительностью до 2 месяцев сверх предусмотренных сроков обучения.

Порядок комплектования учебных групп, организация учебного процесса и подведение итогов длительного обучения руководителей и специалистов определяется Типовым положением об учебных заведениях (подразделениях) системы повышения квалификации и переподготовки руководящих работников и специалистов народного хозяйства.

10. Стажировка руководителей и специалистов на передовых предприятиях, в ведущих научных организациях и высших учебных заведениях, в том числе за рубежом, проводится в целях освоения лучшего опыта, приобретения практических и организаторских навыков для выполнения обязанностей по

занимаемой должности или на должности более высокого уровня (для резерва на выдвижение).

Прохождение стажировки осуществляется по индивидуальным планам, разрабатываемым специалистами совместно с руководителем стажировки.

Продолжительность стажировки устанавливается предприятием, направляющим работника на обучение, исходя из ее целей, по согласованию с руководителем предприятия, организации или учебного заведения, где она проводится.

По итогам стажировки работник представляет отчет своему непосредственному руководителю по месту основной работы.

11. Обучение в целевой аспирантуре, докторантуре по темам, интересующим организацию или предприятие, предназначено для решения научных проблем и повышения уровня научно-педагогической квалификации. Оно осуществляется в порядке, предусмотренном действующим законодательством при подготовке научных кадров.

12. Переподготовка руководителей и специалистов в целях получения новой специальности осуществляется в академиях, институтах повышения квалификации, на специальных факультетах вузов и отделениях средних специальных учебных заведений в порядке, устанавливаемом решениями Правительства.

Сроки обучения при переподготовке устанавливаются для руководителей и работников аппарата управления - до 5 месяцев с отрывом от работы; для специалистов с высшим образованием - до 1 года с отрывом от работы и до 2 лет без отрыва от работы; для специалистов со средним специальным образованием - до 7 месяцев с отрывом от работы и до 9 месяцев без отрыва от работы.

13. Обучение руководящих работников проводится при любых должностных перемещениях: переподготовка - при перемещении или зачислении в резерв более высокой группы должностей, повышение квалификации - при перемещении внутри данной группы должностей. При отсутствии должностных перемещений повышение квалификации осуществляется с установленной периодичностью. Обучение организуется с учетом рекомендаций по примерному распределению различных категорий работников (их резерва) и специалистов по типам учебных заведений системы повышения квалификации и переподготовки кадров.

14. Организуются следующие виды обучения рабочих на производстве, обеспечивающие его непрерывность:

- подготовка новых рабочих;
- переподготовка (переобучение) рабочих;
- обучение рабочих вторым (смежным) профессиям;
- повышение квалификации рабочих.

15. Подготовка новых рабочих на производстве - это первоначальное профессиональное и экономическое обучение лиц, принятых на предприятие и ранее не имевших профессии.

Подготовка новых рабочих осуществляется по профессиям, перечень которых утверждается Минобразованием России в установленном порядке. Направление на учебу должно осуществляться, как правило, на основе профессионального отбора с учетом склонности и психофизиологических свойств личности, направляемой на обучение. Обучение женщин, а также несовершеннолетних проводится только по профессиям и для тех производств и работ, на которых разрешается в установленном порядке применение их труда.

Сроки обучения при подготовке новых рабочих устанавливаются, как правило, до 6 месяцев, а по отдельным сложным профессиям - до 12 месяцев и указываются в Перечне профессий, утв. Минобразованием России (приказ Минобразования России от 29 октября 2001 г. N 3477 "Об утверждении Перечня профессий профессиональной подготовки").

Подготовка новых рабочих на производстве проводится по курсовой и индивидуальной формам обучения.

При курсовой подготовке теоретическое обучение рабочих осуществляется в учебной группе. Численность групп рекомендуется устанавливать от 10 до 30 человек (в учебных центрах, учебно-курсовых комбинатах (пунктах), технических школах и на организуемых министерствами, ведомствами постоянно действующих курсах - численностью 25-30 человек). Теоретическое обучение может проводиться также в профессионально-технических училищах по договорам с предприятиями за счет их средств. Производственное обучение рабочих проводится, как правило, в два этапа: на первом - в учебной группе (численность учебной группы не менее 10 человек) под руководством мастера (инструктора) производственного обучения на специально созданной для этого учебно-материальной базе предприятия, учебного центра, учебно-курсового комбината (пункта) или технической школы, на втором этапе - на рабочих местах предприятия в учебной группе под руководством мастера (инструктора) производственного обучения или индивидуально под руководством не освобожденного от основной работы квалифицированного рабочего - инструктора производственного обучения. При отсутствии необходимой учебно-материальной базы допускается, в порядке исключения, проведение производственного обучения в течение всего периода на рабочих местах предприятия.

При индивидуальной подготовке обучаемый изучает теоретический курс самостоятельно и путем консультаций у преподавателей, а производственное обучение проходит индивидуально под

руководством не освобожденного от основной работы квалифицированного рабочего - инструктора производственного обучения на рабочем месте. При возможности рабочих рекомендуется объединять в учебные группы численностью от 10 до 30 человек для изучения общей части теоретического курса, которая содержится в учебных планах и программах по соответствующим профессиям.

Профессиональные умения и навыки обучающиеся должны, как правило, приобретать и совершенствовать в процессе изготовления продукции или выполнения работ с соблюдением соответствующих требований к их качеству. В этих целях каждому обучаемому с начала производственного обучения в цехах предприятия выделяется рабочее место, оснащенное необходимым оборудованием, инструментами и материалами.

При подготовке рабочих по профессиям, связанным с освоением сложной современной техники, должно предусматриваться также прохождение ими производственного обучения на учебных полигонах при передовых предприятиях отрасли, на заводах-изготовителях новой техники, аналогичных производствах других предприятий.

Подготовка новых рабочих заканчивается сдачей ими квалификационных экзаменов.

Теоретические занятия и производственное обучение при подготовке новых рабочих на производстве проводятся в пределах рабочего времени, установленного законодательством о труде для работников соответствующих возрастов, профессий и производств.

Подготовка новых рабочих, связанных с обслуживанием объектов котлонадзора и подъемных сооружений (машинисты котлов, машинисты (кочегары) котельной, машинисты кранов (крановщики), электромеханики по лифтам, стропальщики, лифтеры и т.п.), проводится в профессионально-технических училищах по договорам с предприятиями, в учебных центрах, учебно-курсовых комбинатах (пунктах), технических школах. Обучение рабочих по указанным профессиям может осуществляться также непосредственно на предприятиях по курсовой форме подготовки. Индивидуальная подготовка новых рабочих по этим профессиям не допускается (эти требования распространяются на переподготовку (переобучение) рабочих и обучение рабочих вторым (смежным) профессиям).

Подготовка новых рабочих по профессии "Водитель автомобиля" осуществляется в соответствии с Положением, утвержденным в установленном порядке.

16. Переподготовка (переобучение) рабочих организуется с целью освоения новых профессий высвобождаемыми рабочими, которые не могут быть использованы по имеющимся у них профессиям, а также лицами, изъявившими желание сменить профессию с учетом потребности производства.

Форма переподготовки (переобучения) рабочих аналогична применяемому при подготовке новых рабочих. Переподготовка (переобучение) может осуществляться с отрывом от работы и без отрыва от работы.

Разработку и утверждение учебных планов и программ для переподготовки (переобучения), а также определение сроков переподготовки (переобучения) осуществляют предприятия применительно к учебным планам и программам для подготовки новых рабочих по соответствующим профессиям. При этом допускается сокращение программ за счет исключения ранее изученного материала с учетом фактического уровня профессиональных и экономических знаний, умений и навыков обучаемых.

Переподготовка (переобучение) рабочих заканчивается сдачей квалификационных экзаменов.

17. Обучение рабочих вторым (смежным) профессиям - это обучение лиц, уже имеющих профессию, с целью получения новой профессии с начальным либо более высоким уровнем квалификации.

Обучение рабочих вторым (смежным) профессиям организуется для расширения их профессионального профиля, подготовки к работе в условиях применения прогрессивных форм организации и оплаты труда, а также по совмещаемым профессиям. Перечень вторых (смежных) профессий, по которым проводится обучение рабочих, определяется предприятиями исходя из конкретных условий производства.

Формы обучения рабочих вторым (смежным) профессиям, порядок разработки и утверждения учебных планов и программ, завершение обучения аналогичны применяемому при переподготовке (переобучении) рабочих.

18. Повышение квалификации рабочих - это обучение, направленное на последовательное совершенствование их профессиональных и экономических знаний, умений и навыков, рост мастерства по имеющимся профессиям.

Обучение рабочих по повышению квалификации может осуществляться:

- на производственно-экономических курсах;
- в школах социалистического хозяйствования;
- на курсах целевого назначения;
- в школах передовых приемов и методов труда;
- на курсах бригадиров.

Производственно-экономические курсы создаются в целях углубления и расширения профессиональных и экономических знаний, умений и навыков рабочих для получения более высоких тарифных разрядов (классов, категорий) в соответствии с требованиями производства. На этих курсах проходят также обучение рабочие, у которых фактический уровень квалификации не в полной мере

соответствует имеющемуся у них тарифному разряду (классу, категории).

Комплектование учебной группы осуществляется, как правило, из рабочих одной или родственных профессий близкой квалификации и примерно равного общеобразовательного уровня на основании заявлений рабочих и рекомендаций руководителей цеха, участка и совета бригады. Численность обучающихся в одной группе непосредственно на предприятии рекомендуется устанавливать от 10 до 30 человек (при отсутствии возможности создания групп с указанной численностью может проводиться индивидуальное обучение рабочих по соответствующему учебному плану и программе) (в учебных центрах и других учебных заведениях - 25-30 человек).

Продолжительность обучения устанавливается до 6 месяцев без отрыва и до 3 месяцев с отрывом от работы. На теоретический курс отводится от 70 до 210 учебных часов, при этом на экономическое обучение должно отводиться от 20 до 30% учебного времени.

По профессиям, связанным с обслуживанием современной сложной техники и технологии, сверх указанных сроков обучения предусматривается стажировка продолжительностью до 3 месяцев.

Стажировка проводится на рабочих местах предприятия. В процессе прохождения стажировки рабочие под руководством бригадира, мастера или высококвалифицированного рабочего должны выполнять работы, отвечающие по сложности требованиям тарифных разрядов (классов, категорий), на которые они обучаются.

Обучение на производственно-экономических курсах заканчивается сдачей квалификационных экзаменов. По профессиям, по которым предусмотрена стажировка, квалификационные экзамены проводятся после ее завершения.

19. Школы хозяйствования являются основной формой массовой производственно-экономической учебы рабочих, организуемые администрацией предприятия.

Школы создаются в целях повышения уровня экономических и профессиональных знаний работников массовых профессий по вопросам хозяйственного расчета, прогрессивных форм организации и оплаты труда, самофинансирования и самоуправления трудовых коллективов, повышения качества продукции, экономии ресурсов, изучения новой техники, прогрессивной технологии, передового производственного опыта, правовых и других вопросов.

Комплектование школ осуществляется, как правило, по производственному принципу, на базе коллективов бригад, цехов, ферм или работников одной профессии. Вместе с рабочими и колхозниками в школах могут заниматься бригадиры, мастера, специалисты, входящие в состав первичных хозрасчетных трудовых коллективов или обеспечивающие их работу. Численность обучающихся в одной школе рекомендуется устанавливать от 10 до 30 человек.

Занятия в школах проводятся с отрывом или без отрыва от работы. Продолжительность обучения и режим проведения занятий определяются администрацией предприятия в зависимости от конкретных условий производства. Рекомендуется третью часть всего учебного времени отводить на теоретическое обучение, из которого 65-70% использовать на изучение экономических вопросов.

Обучение рабочих в школах заканчивается собеседованиями, на которых оценивается уровень знаний слушателей и обсуждаются предложения, направленные на повышение эффективности производства, улучшение организации труда, внедрение экономических методов хозяйствования.

Курсы целевого назначения создаются непосредственно на предприятиях, в учебных центрах или других учебных заведениях для изучения новой техники, оборудования, материалов, технологических процессов, новых методов хозяйствования, прогрессивных форм организации труда, трудового законодательства, правил технической эксплуатации оборудования, техники безопасности, вопросов, связанных с повышением качества продукции (работ), и др.

На курсах целевого назначения осуществляется также краткосрочное обучение вновь принятых на предприятие квалифицированных рабочих для изучения ими в течение первого месяца работы на данном предприятии особенностей технологических и трудовых процессов, обслуживаемого оборудования, вопросов организации и оплаты труда, ознакомления с требованиями, предъявляемыми к качеству выпускаемой продукции и выполняемых работ, и др.

Обучение на курсах целевого назначения проводится по учебным программам, разрабатываемым предприятиями.

Занятия на курсах рекомендуется проводить в группах численностью от 10 до 30 человек (в учебных центрах или других учебных заведениях - 25-30 человек). Комплектование учебной группы осуществляется в соответствии с тематической направленностью курсов.

Продолжительность обучения на курсах целевого назначения устанавливается предприятиями исходя из цели обучения, но в объеме не менее 20 часов с отрывом или без отрыва от работы. Обучение заканчивается сдачей зачетов.

20. Школы передовых приемов и методов труда создаются в целях массового освоения рабочими приемов и методов труда передовиков и новаторов производства, а также коллективов, добившихся высоких технико-экономических показателей.

Обучаются в этих школах, как правило, рабочие одной или смежных профессий. Занятия в школах рекомендуется проводить в группах численностью от 5 до 30 человек (при отсутствии возможности комплектования школы с указанной численностью может проводиться индивидуальное

обучение рабочих по соответствующей учебной программе).

Создаются цеховые, заводские, отраслевые и межотраслевые школы. Цеховые школы комплектуются рабочими одного цеха, заводские - рабочими нескольких цехов данного предприятия, отраслевые - рабочими нескольких предприятий одной отрасли, межотраслевые - рабочими ряда предприятий нескольких отраслей.

Цеховые и заводские школы организуются предприятиями, отраслевые и межотраслевые - соответствующими органами управления совместно с комитетами профсоюзов. В других отраслях народного хозяйства указанные школы организуются в порядке, установленном для промышленности.

Обучение в школах включает практические занятия на рабочем месте, проводимые передовиками и новаторами производства - руководителями школ, а также теоретические занятия (консультации), проводимые специалистами. При этом особое внимание уделяется экономическому обоснованию и эффективности изучаемых методов труда.

Продолжительность обучения устанавливается предприятиями в зависимости от цели школ, но в объеме не менее 20 часов.

Учебные программы для школ передовых приемов и методов труда разрабатываются и утверждаются предприятиями или органами управления.

Обучение в отраслевых и межотраслевых школах проводится с отрывом от работы в сроки, устанавливаемые соответствующими хозяйственными органами по согласованию с комитетами профсоюзов.

Обучение в школах заканчивается итоговыми занятиями.

21. Курсы бригадиров создаются в целях:

повышения уровня знаний бригадиров (звеньевых) в области внутрипроизводственного хозрасчета и подряда, прогрессивных форм организации и стимулирования труда, повышения эффективности производства и качества продукции, анализа результатов работы бригады, законодательства о труде, управления коллективом в условиях демократизации, а также по другим вопросам;

подготовки резерва бригадиров (звеньевых) производственных бригад из числа передовых, наиболее квалифицированных рабочих, обладающих организаторскими способностями и пользующихся авторитетом у членов трудового коллектива.

Направление рабочих на эти курсы в целях подготовки резерва бригадиров производится по рекомендации руководителей соответствующих подразделений предприятий и общественных организаций с учетом мнения совета бригады.

Периодичность повышения квалификации бригадиров на курсах устанавливается министерствами и ведомствами, но не реже 1 раза в 5 лет. Бригады могут быть направлены на курсы по результатам их аттестации.

Учебные группы комплектуются из бригадиров (звеньевых), рабочих, занятых в одинаковых по содержанию и типу производственных процессах. Численность группы рекомендуется устанавливать от 10 до 30 человек.

Курсы бригадиров могут создаваться непосредственно на предприятиях, а также в учебных заведениях.

Учебные планы и программы для курсов бригадиров разрабатываются министерствами и ведомствами на основе типовых учебных планов и программ, утверждаемых в установленном порядке. Продолжительность обучения на курсах предусматривается: при повышении квалификации бригадиров - не менее 36 часов, а при подготовке резерва бригадиров (звеньевых) - не менее 72 часов, в том числе на экономические вопросы отводится не менее 30% всего учебного времени.

Обучение на курсах бригадиров проводится с отрывом или без отрыва от работы и включает в себя проведение теоретических и практических занятий, оно должно быть тесно увязано с конкретными вопросами, которые решают бригады (звеньевые) в своей работе.

Обучение на курсах бригадиров заканчивается сдачей зачетов или защитой рефератов.

22. Для повышения профессионального и экономического уровня рабочих на предприятиях должны также широко использоваться кружки и группы качества, лектории, выставки, систематическое самостоятельное обучение (самообразование) и другие формы работы. Эта работа проводится администрацией предприятий совместно с общественными организациями.

23. Периодичность и последовательность прохождения рабочими различных видов и форм обучения устанавливаются предприятием с учетом личных интересов работника и производственной необходимости. При этом должно быть обеспечено обязательное ежегодное обучение каждого рабочего в тех или иных видах и формах профессиональной и экономической учебы.

24. В учебных заведениях (подразделениях) повышения квалификации руководящих работников и специалистов учебный процесс осуществляется преимущественно силами ведущих ученых, крупных специалистов, хозяйственных руководителей, разработчиков новейших технических решений, технологических процессов, новаторов производства, привлекаемых на условиях штатного совместительства и почасовой оплаты, а также штатным профессорско-преподавательским составом, избираемым в установленном порядке.

В учебных заведениях по профессиональному обучению рабочих теоретические занятия проводятся преподавателями, а производственное обучение - мастерами (инструкторами) производственного обучения из числа лиц, отвечающих квалификационным требованиям.

Непосредственно на предприятиях для проведения занятий с руководителями и специалистами должны привлекаться ведущие ученые, высококвалифицированные работники, специалисты предприятий, научно-исследовательских, технологических и конструкторских организаций, центрального аппарата министерств и ведомств, территориальных органов управления, преподаватели учебных заведений, партийные, профсоюзные и иные работники.

Профессиональное и экономическое обучение рабочих осуществляют преподаватели и инструкторы производственного обучения. Преподаватели назначаются из числа руководящих, инженерно-технических работников, экономистов и других специалистов, имеющих высшее или среднее специальное образование по профилю учебы. Инструкторы производственного обучения назначаются из числа квалифицированных рабочих и специалистов, имеющих стаж работы по профессии не менее 3 лет, высокие производственные показатели, общее среднее или среднее специальное образование.

Для работников, привлекаемых к проведению занятий, должны быть организованы циклы лекций или консультаций, семинары с целью изучения ими актуальных вопросов экономической и научно-технической политики, передового опыта, дидактических основ обучения.

Состав преподавателей и инструкторов производственного обучения с учетом их общественной аттестации ежегодно рассматривается советом по профессиональному и экономическому обучению кадров, утверждается администрацией предприятия по согласованию с партийным и профсоюзным комитетами.

25. К учебным заведениям (подразделениям) повышения квалификации и переподготовки руководящих работников и специалистов относятся республиканские межотраслевые институты повышения квалификации, высшие школы управления народнохозяйственных комплексов, межотраслевые и отраслевые институты повышения квалификации и переподготовки руководящих работников и специалистов и их филиалы, факультеты повышения квалификации при вузах, факультеты по подготовке организаторов промышленного производства, строительства и планирования при вузах, специальные факультеты по переподготовке кадров при вузах, учебные центры, специальные отделения по переподготовке кадров при средних специальных учебных заведениях, курсы повышения квалификации и др.

К учебным заведениям по профессиональному и экономическому обучению рабочих относятся отраслевые и межотраслевые региональные учебные центры, учебно-курсовые комбинаты (пункты), технические школы, межотраслевые (отраслевые) постоянно действующие курсы при предприятиях или профессионально-технических учебных заведениях.

Учебные заведения (подразделения) действуют на основе типовых положений, утверждаемых в установленном порядке.

Учебно-материальная база, создаваемая на предприятиях, включает учебные помещения (лаборатории, классы, кабинеты), учебные полигоны, цехи, мастерские, участки, отдельные рабочие места, оснащенные необходимым оборудованием, инвентарем, техническими средствами обучения, учебными и наглядными пособиями.

Учебно-материальная база предприятий должна соответствовать нормативам, утвержденным министерствами и ведомствами, и создаваться за счет капитальных вложений, выделяемых на строительство объектов производственного назначения тех отраслей народного хозяйства, для которых проводится обучение кадров, и собственных средств предприятий.

Нормы оборудования учебно-материальной базы устанавливаются министерствами и ведомствами. Оборудование, технические средства и учебно-наглядные пособия, разработка и производство которых не осуществляются централизованно, изготавливаются самими предприятиями.

26. Планирование непрерывного обучения кадров осуществляется предприятиями на основе методических рекомендаций, разрабатываемых министерствами и ведомствами.

Планы непрерывного обучения являются составной частью планов социального и экономического развития трудовых коллективов. Мероприятия по выполнению этих планов рекомендуется включать в коллективные договоры и соглашения.

Ответственность за выполнение планов непрерывного обучения работников возлагается на руководителей предприятия и его подразделений.

27. Планирование и учет учебной работы по непрерывному обучению работников в учебных заведениях и непосредственно на предприятиях производится в соответствии с указаниями министерств и ведомств, разрабатываемыми на основе нормативных документов Минобразования России, и являются основанием для составления статистической отчетности.

28. Предприятия, министерства и ведомства составляют и представляют в установленные сроки и адреса отчеты по непрерывному профессиональному и экономическому обучению кадров по форме, утверждаемой Госкомстатом России.

29. Финансирование расходов на обучение кадров осуществляется из централизованных фондов министерств, ведомств, а также за счет средств фондов развития производства, науки и техники, других

фондов аналогичного назначения предприятий или целевых ассигнований на подготовку кадров и за счет средств, в том числе профсоюзных, предусмотренных на проведение культурно-массовой работы.

30. Условия оплаты труда руководителей, специалистов, рабочих и учеников, а также работников, осуществляющих обучение кадров, устанавливаются в соответствии с действующим законодательством.

На основе настоящего Типового положения министерства и ведомства могут разрабатывать и по согласованию с соответствующими комитетами профсоюзов утверждать отраслевые положения о непрерывном профессиональном и экономическом обучении кадров.

31. Приказом Минтопэнерго России от 19 февраля 2000 г. N 49 утверждены Правила работы с персоналом в организациях электроэнергетики Российской Федерации.

Повышение квалификации работников энергетических организаций должно носить непрерывный характер и складываться из различных форм профессионального образования.

Ответственность за организацию повышения квалификации персонала возлагается на руководителя организации.

Краткосрочное обучение руководящих работников организации, руководителей структурного подразделения и специалистов должно проводиться по мере необходимости, но не реже 1 раза в год по месту работы или в образовательных учреждениях.

Продолжительность обучения должна составлять до 3 недель.

Длительное периодическое обучение руководящих работников организации, руководителей структурных подразделений и специалистов должно проводиться не реже 1 раза в 5 лет в образовательных учреждениях системы повышения квалификации кадров. Программы обучения, его продолжительность разрабатываются образовательными учреждениями и утверждаются в установленном порядке.

Повышение квалификации рабочих проводится по программам, разрабатываемым и утверждаемым руководителем организации, в образовательных учреждениях организации или в других специализированных образовательных учреждениях.

Стажировка проводится под руководством ответственного обучающего лица.

Стажировка осуществляется по программам, разработанным для каждой должности и рабочего места и утвержденным в установленном порядке. Продолжительность стажировки должна быть 2-14 смен.

Руководитель организации или подразделения может освобождать от стажировки работника, имеющего стаж по специальности не менее 3 лет, переходящего из одного цеха в другой, если характер его работы и тип оборудования, на котором он работал ранее, не меняется.

Допуск к стажировке оформляется распорядительным документом (приказом, указанием) руководителя организации или структурного подразделения. В документе указываются календарные сроки стажировки и фамилии лиц, ответственных за ее проведение.

Продолжительность стажировки устанавливается индивидуально в зависимости от уровня профессионального образования, опыта работы, профессии (должности) обучаемого.

В процессе стажировки работник должен:

усвоить правила технической эксплуатации (ПТЭ), правила техники безопасности (ПТБ), правила пожарной безопасности (ППБ) и их практическое применение на рабочем месте;

изучить схемы, производственные инструкции и инструкции по охране труда, знание которых обязательно для работы в данной должности (профессии);

отработать четкое ориентирование на своем рабочем месте;

приобрести необходимые практические навыки в выполнении производственных операций;

изучить приемы и условия безаварийной, безопасной и экономичной эксплуатации обслуживаемого оборудования.

32. Приказом МПС России от 28 октября 1999 г. N 39Ц установлен порядок проведения испытаний, выдачи свидетельств помощника машиниста локомотива, моторвагонного и специального самоходного подвижного состава на железных дорогах Российской Федерации.

В соответствии с п. 4 приказа N 39Ц 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, по учебным планам и программам, утверждаемым МПС России.

33. Приказом МПР России от 26 января 2001 г. N 84 утвержден отраслевой стандарт ОСТ 41-16-301-2000 "Система профессионального обучения рабочих на производстве. Машинист буровой установки. Требования к содержанию профессионального обучения".

Глава 32. Ученический договор

Статья 198. Ученический договор

1. Комментируемая статья устанавливает два вида ученического договора:

- а) ученический договор с лицом, ищущим работу;
- б) ученический договор с работником организации.

Оба договора своим предметом имеют профессиональное обучение.

Этот договор заключается для профессионального обучения, которое регламентируется образовательным законодательством. Профессиональное обучение делится на профессиональную подготовку и профессиональное образование (Закон РФ "Об образовании").

Фактически профессиональная подготовка проводится по профессиям, включенным в Перечень профессий начального профессионального образования, утв. постановлением Правительства РФ от 8 декабря 1999 г. N 1362.

Перечень разделен на 38 групп.

1. Профессии, общие для всех отраслей экономики.
2. Металлообработка.
3. Производство часов и технических камней, ремонт часов.
4. Электротехническое производство.
5. Производство изделий электронной техники.
6. Производство радиоаппаратуры и аппаратуры проводной связи.
7. Производство медицинского инструмента, приборов и оборудования.
8. Производство и ремонт летательных аппаратов, двигателей и их оборудования.
9. Оптико-механическое производство.
10. Судостроение и ремонт.
11. Горнодобывающая промышленность.
12. Бурение скважин, добыча нефти и газа.
13. Производство черных металлов.
14. Производство цветных металлов.
15. Химическое производство.
16. Производство синтетических смол, пластических масс и их переработка.
17. Производство химических волокон.
18. Производство стекловолокна, стекловолокнистых материалов, стеклопластиков и изделий из

них.

19. Производство и переработка резиновых смесей.
20. Переработка нефти и нефтепродуктов.
21. Эксплуатация и ремонт оборудования электростанций и сетей.
22. Строительные, монтажные и ремонтно-строительные работы.
23. Лесозаготовительные работы.
24. Деревообрабатывающее производство.
25. Производство целлюлозы, бумаги и картона.
26. Производство строительных материалов.
27. Производство стекла и стеклоизделий.
28. Производство керамических, фарфоровых и фаянсовых изделий.
29. Реставрационные работы.
30. Транспорт.
31. Работы и профессии рабочих связи.
32. Легкая промышленность.
33. Полиграфическое производство.
34. Общественное питание, торговля и производство пищевой продукции.
35. Производство художественных и ювелирных изделий.
36. Сфера обслуживания.
37. Сельское хозяйство.
38. Должности служащих.

2. Приказом Минобразования России от 29 октября 2001 г. N 3477 утвержден согласованный с Министерством труда и социального развития РФ Перечень профессий профессиональной подготовки. С его принятием не применяется Перечень профессий для подготовки рабочих на производстве, утвержденный Государственным комитетом СССР по профессионально-техническому образованию в 1987 г.

Перечень профессий профессиональной подготовки (далее - Перечень) является нормативным документом для организации профессиональной подготовки рабочих.

Перечень разработан на основе Общероссийского классификатора профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов (ОК 016-94), введенного в действие 1 января 1996 г., Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих (ЕТКС), утвержденного постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 16 января 1985 г. N 17/2-54, дополнений и изменений к ЕТКС, утвержденных постановлениями Минтруда России в 1992-2000 гг., и других нормативных правовых актов.

В Перечне указаны коды профессий рабочих, их наименования, диапазон тарифных разрядов (групп) по ЕТКС, сроки обучения и присваиваемый квалификационный разряд.

В соответствии с квалификационной структурой, установленной Основными положениями государственного образовательного стандарта начального профессионального образования (ОСТ 9 ПО 01-93), все профессии, включенные в Перечень, относятся к первой ступени квалификации. Подготовка по ним осуществляется по ускоренной форме обучения.

Сроки обучения определены исходя из сложности профессии, объема профессиональных знаний, умений и навыков, которыми должен овладеть обучающийся, и составляют от 1 до 6 месяцев.

По отдельным профессиям рабочих с учетом сложности технологического процесса, мощности обслуживаемого оборудования и др. в Перечне указаны сроки обучения, превышающие 6 месяцев.

Обучение рабочих по профессиям со сложным содержанием квалифицированного труда осуществляется путем переподготовки из числа лиц, имеющих квалификацию и опыт работы по родственной профессии. Такие профессии в Перечне отмечены звездочкой.

По ряду профессий рабочих сроки обучения и квалификационные разряды установлены в зависимости от вида производства, сырья, обслуживаемого оборудования и выпускаемой продукции. По таким профессиям даны постраничные сноски. По профессиям рабочих, которым в Общероссийском классификаторе профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов (ОК 016-94) не установлен диапазон тарифных разрядов, в графах 4 и 6 Перечня указано "б/р" (без разряда).

Профессии рабочих, подконтрольные Госгортехнадзору России, в Перечне выделены жирным шрифтом.

Возраст и пол лиц, принимаемых на обучение, в Перечне не приводятся. При подготовке рабочих по отдельным профессиям руководители профессиональных образовательных учреждений должны руководствоваться Перечнем тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда женщин, и Перечнем тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при которых запрещается применение труда лиц моложе 18 лет (постановления Правительства РФ от 25 февраля 2000 г. N 162, от 25 февраля 2000 г. N 163).

Перечень является открытым документом и в случае необходимости может быть дополнен новыми профессиями после соответствующего утверждения их в Минтруде России.

Перечень может быть использован как для подготовки рабочих:

в учебно-курсовых и учебно-производственных комбинатах; в центрах переподготовки незанятого населения; в профессиональных училищах уголовно-исполнительной системы при Минюсте России; непосредственно на производстве;

в профессиональных училищах, лицеях, специальных общеобразовательных школах и специальных профессионально-технических училищах и других государственных и негосударственных образовательных учреждениях, которые осуществляют подготовку как для рабочих со сроком обучения до 1 года, так и для профессионального обучения обучающихся в общеобразовательных учреждениях.

3. Профессиональная подготовка и профессиональное образование осуществляются на основании профессиональных образовательных программ.

Профессиональные образовательные программы для обучающихся, воспитанников с отклонениями в развитии и инвалидов осваиваются в образовательных учреждениях профессионального образования, в том числе в специальных (коррекционных) для обучающихся, воспитанников с отклонениями в развитии. Образовательные учреждения профессионального образования, имеющие государственную аккредитацию, реализуют указанные образовательные программы соответствующего уровня в целях подготовки работников квалифицированного труда (рабочих и служащих) и специалистов соответствующего уровня согласно перечням профессий и специальностей, устанавливаемым Правительством РФ, и уровням образования, установленным Законом РФ "Об образовании".

Государственный образовательный стандарт среднего (полного) общего образования реализуется в пределах образовательных программ начального профессионального или среднего профессионального образования с учетом профиля получаемого профессионального образования.

Наличие любого другого профессионального образования не может служить основанием для отказа в приеме граждан в образовательное учреждение профессионального образования.

Профессиональная подготовка (ст. 21 Закона РФ "Об образовании") имеет целью ускоренное приобретение обучающимся навыков, необходимых для выполнения определенной работы, группы работ. Профессиональная подготовка не сопровождается повышением образовательного уровня обучающегося.

Государство в необходимых случаях создает лицам, не имеющим основного общего образования, условия для получения ими профессиональной подготовки.

Профессиональная подготовка может быть получена:

- в образовательных учреждениях начального профессионального образования;
- межшкольных учебных комбинатах;
- учебно-производственных мастерских;
- учебных участках (цехах);

в образовательных подразделениях организаций, имеющих соответствующие лицензии;
в порядке индивидуальной подготовки у специалистов, прошедших аттестацию и имеющих соответствующие лицензии.

О лицензировании профессиональной подготовки и профессионального обучения работников организаций см. письмо Минобразования России и Минтруда России от 21 июля 1998 г. N 06-51-48ин/23-10, 4226-НП.

Министерство общего и профессионального образования РФ и Министерство труда и социального развития РФ в связи с многочисленными запросами кадровых служб (служб развития персонала и проч.) организаций о лицензировании профессиональной подготовки и профессионального обучения работников, осуществляемых непосредственно в организациях, дали следующее разъяснение.

В соответствии со ст. 21 Закона РФ "Об образовании" профессиональная подготовка может быть получена и в образовательных подразделениях организаций. Для получения лицензии на право ведения образовательной деятельности учредитель организации, имеющей образовательное подразделение, осуществляющее профессиональную подготовку, должен представить в лицензионный орган наряду с другими необходимыми документами утвержденное в установленном порядке положение о подразделении, отвечающее требованиям законодательства Российской Федерации в области образования. В лицензии в этом случае указываются наименование организации и наименование ее образовательного подразделения. Лицензирование профессиональной подготовки, ведущейся организациями независимо от их ведомственной принадлежности и организационно-правовых форм, осуществляется государственным органом управления образованием субъекта РФ, на территории которого они находятся.

Профессиональное обучение работников организаций сроком до 72 часов, осуществляемое специалистами и высококвалифицированными рабочими этих организаций, в целях углубления и поддержания уровня квалификации работников организации, их очередной аттестации, адаптации вновь принятых работников к специфике производства, условиям труда, традициям трудового коллектива, с отражением сведений о прохождении обучения в квалификационной характеристике без выдачи документов об образовании или квалификации лицензированию на право ведения образовательной деятельности не подлежит.

По окончании срока обучения ученику выдается документ, подтверждающий его квалификацию.

Документ государственного образца об образовании имеет право выдавать только образовательное учреждение, имеющее государственную аккредитацию в соответствии со ст. 27 Закона РФ "Об образовании".

Начальное профессиональное образование (ст. 22 Закона РФ "Об образовании") обеспечивает подготовку работников квалифицированного труда (рабочих, служащих) по всем основным направлениям общественно полезной деятельности на базе основного общего образования.

По отдельным профессиям начальное профессиональное образование может базироваться на среднем (полном) общем образовании.

Начальное профессиональное образование может быть получено в образовательных учреждениях начального профессионального образования (профессионально-технических и иных училищах данного уровня).

Как видим, согласно статье начальное профессиональное образование не может быть получено в организации. В организации может быть осуществлена лишь профессиональная подготовка.

Кроме начального профессионального образования, существуют еще среднее, высшее и послевузовское профессиональное образование.

Среднее профессиональное образование (ст. 23 Закона РФ "Об образовании") имеет целью подготовку специалистов среднего звена, удовлетворение потребностей личности в углублении и расширении образования на базе основного общего, среднего (полного) общего или начального профессионального образования.

Граждане, имеющие среднее (полное) общее или начальное профессиональное образование соответствующего профиля, получают среднее профессиональное образование по сокращенным ускоренным программам.

Среднее профессиональное образование может быть получено в образовательных учреждениях среднего профессионального образования (средних специальных учебных заведениях) или на первой ступени образовательных учреждений высшего профессионального образования.

Порядок приема в государственные образовательные учреждения среднего профессионального образования (средние специальные учебные заведения) Российской Федерации утв. приказом Минобразования России от 5 марта 1999 г. N 573.

Образовательное учреждение среднего профессионального образования может реализовывать образовательные программы начального профессионального образования при наличии соответствующей лицензии.

О лицензировании учреждений среднего образования см. Положение о лицензировании образовательной деятельности, утв. постановлением Правительства РФ от 18 октября 2000 г. N 796.

О целевой контрактной подготовке специалистов с высшим и средним профессиональным

образованием см. постановление Правительства РФ от 19 сентября 1995 г. N 942.

Высшее профессиональное образование (Федеральный закон "О высшем профессиональном образовании") имеет целью подготовку и переподготовку специалистов соответствующего уровня, удовлетворение потребностей личности в углублении и расширении образования на базе среднего (полного) общего, среднего профессионального образования.

Высшее профессиональное образование может быть получено в образовательных учреждениях высшего профессионального образования (высших учебных заведениях).

Лица, имеющие начальное профессиональное образование соответствующего профиля, могут получать высшее профессиональное образование по сокращенным ускоренным программам.

Лица, имеющие среднее профессиональное образование соответствующего профиля, могут получать высшее профессиональное образование по сокращенным ускоренным программам. Типовое положение об образовательном учреждении высшего профессионального образования (высшем учебном заведении) Российской Федерации утверждено постановлением Правительства РФ от 5 апреля 2001 г. N 264.

Послевузовское профессиональное образование (ст. 25 Закона РФ "Об образовании") предоставляет гражданам возможность повышения уровня образования, научной, педагогической квалификации на базе высшего профессионального образования.

Послевузовское профессиональное образование может быть получено в аспирантуре, ординатуре и адъюнктуре, создаваемых в образовательных учреждениях высшего профессионального образования и научных учреждениях (Федеральный закон "О высшем и послевузовском профессиональном образовании").

4. Ученический договор с лицом, которое ищет работу, - это договор на профессиональное обучение. Требуется пояснение понятие "обучение". Согласно преамбуле Закона РФ "Об образовании" образование рассматривается как целенаправленный процесс воспитания и обучения. Обучение - это элемент образования. Видимо, более правильно было бы назвать предмет договора - профессиональное образование в виде профессиональной подготовки, а не профессионального обучения. В широком смысле профессиональное обучение включает все его виды: профессиональную подготовку, начальное, среднее, высшее, послевузовское профессиональное образование. В то же время ученический договор имеет своим предметом лишь профессиональную подготовку.

Ученический договор с лицом, ищущим работу, является в силу ст. 198 ТК РФ гражданско-правовым и регулируется гражданским законодательством и иными актами, содержащими нормы гражданского права. На наш взгляд, эти отношения должны регулироваться образовательным законодательством, которое предусматривает такой вид обучения по ст. 21 Закона РФ "Об образовании". Этот вывод основан на следующих фактах: 1) в соответствии со ст. 426 ГК РФ публичный договор заключает только коммерческая организация, а образовательное учреждение не является таковой, и организации, обучающие учеников, могут быть некоммерческими организациями; 2) содержанием договора возмездного оказания услуги является совершение исполнителем действия по заданию заказчика, который обязуется оплатить услуги (ст. 779 ГК РФ). По договору возмездного оказания услуги обязанность заказчика ограничивается лишь оплатой услуг. В договоре об образовании услуги исполнителя (образовательного учреждения или индивидуального педагога, ст. 48 Закона РФ "Об образовании") одновременно сопровождаются работой обучающегося по освоению образовательной программы*(38).

Ученический договор может регулироваться договором возмездного оказания услуг (ст. 779 ГК РФ). По договору возмездного оказания услуг исполнитель обязуется по заданию заказчика оказать услуги (совершить определенные действия или осуществить определенную деятельность), а заказчик обязуется оплатить эти услуги.

Правила гл. 39 ГК РФ применяются к договорам оказания услуг связи, медицинских, ветеринарных, аудиторских, консультационных, информационных услуг, услуг по обучению, туристическому обслуживанию и иных.

По договору оказания услуг исполнитель обязуется совершать определенные действия или осуществлять определенную деятельность, некоторые из которых материального результата не оставляют, например, услуги по образованию, хотя обучающемуся выдается материальное свидетельство о полученной профессии. Более того, в рамках одного вида услуги осуществление деятельности или действий может иметь материальный результат, а может и не иметь. Всем услугам присущ один общий признак - результату предшествует совершение действий, не имеющих материального воплощения и составляющих вместе с ним единое целое. Поэтому при оказании услуги "продается" не сам результат, а процесс передачи знаний, умений и навыков.

Сторонами договора возмездного оказания услуг являются исполнитель и заказчик. Только юридическое лицо может быть исполнителем по ученическому договору.

Деятельность по профессиональному обучению подлежит лицензированию, поэтому договор, заключенный исполнителем, не имеющим соответствующей лицензии, может быть признан судом недействительным на основании ст. 173 ГК РФ.

Договор возмездного оказания услуг может быть публичным договором, когда коммерческая

организация по характеру своей деятельности обязана оказать соответствующую услугу каждому, кто к ней обратится (ст. 426 ГК РФ).

Многие договоры по оказанию услуг заключаются путем присоединения заказчика к договору, условия которого определены исполнителем в разработанных им формулярах или иных стандартных формах. Так заключаются, например, договоры об оказании образовательных, туристических, экскурсионных услуг. Такие договоры в соответствии с ГК РФ признаются договорами присоединения и на них распространяются правила ст. 428 ГК РФ, направленные на обеспечение прав заказчика, обычно предоставляемых по договорам такого вида.

В соответствии со ст. 780 ГК РФ, если иное не предусмотрено договором возмездного оказания услуг, исполнитель обязан оказать услуги лично.

Заказчик обязан оплатить оказанные ему услуги в сроки и в порядке, которые указаны в договоре возмездного оказания услуг (ст. 781 ГК РФ).

В случае невозможности исполнения, возникшей по вине заказчика, услуги подлежат оплате в полном объеме, если иное не предусмотрено законом или договором возмездного оказания услуг.

В случае, когда невозможность исполнения возникла по обстоятельствам, за которые ни одна из сторон не отвечает, заказчик возмещает исполнителю фактически понесенные им расходы, если иное не предусмотрено законом или договором возмездного оказания услуг.

Заказчик вправе отказаться от исполнения договора возмездного оказания услуг при условии оплаты исполнителю фактически понесенных им расходов (ст. 782 ГК РФ).

Исполнитель вправе отказаться от исполнения обязательств по договору возмездного оказания услуг лишь при условии полного возмещения заказчику убытков.

Общие положения о подряде (ст. 702-729 ГК РФ) и положения о бытовом подряде (ст. 730-739 ГК РФ) применяются к договору возмездного оказания услуг, если это не противоречит ст. 779-782 ГК РФ, а также особенностям предмета договора возмездного оказания услуг.

В отличие от договоров подрядного типа, которые по общему правилу предусматривают оплату работ после их сдачи заказчику (ст. 711, 715 ГК РФ), оплата оказанной услуги производится в порядке и в сроки, предусмотренные договором.

При невозможности исполнения обязательства по обстоятельствам, за которые отвечает исполнитель, последний не вправе требовать оплаты услуги, а если она уже оплачена заказчиком, обязан вернуть полученную от него денежную сумму и возместить иные убытки, а также уплатить неустойку, предусмотренную в соответствии со ст. 394 ГК РФ. При этом необходимо учитывать, что ст. 401 ГК РФ предусматривает разные основания ответственности по обязательствам, связанным и не связанным с осуществлением предпринимательской деятельности.

К услугам, оказываемым по ученическому договору, применяются Закон о защите прав потребителей и правовые акты Правительства РФ, принятые в соответствии с этим Законом. Так, Правительство РФ утвердило Правила предоставления платных медицинских услуг населению медицинскими учреждениями, ветеринарных услуг, услуг общественного питания, телеграфной связи, почтовой связи и др.

Ко всем иным отношениям по оказанию услуг, кроме бытового подряда, должны применяться нормы общих положений о подряде, законы и иные правовые акты. Так, отношения по ученическому договору регулируются Законом РФ "Об образовании".

Общие положения о подряде и положения о бытовом подряде применяются к договору возмездного оказания услуг, если они не противоречат специальным правилам об этом договоре и особенностям его предмета. Так, к услугам, не имеющим материального результата, как правило, неприменимы положения о сроках обнаружения недостатков (ст. 724 ГК РФ), так как исполнитель может нести ответственность только за недостатки, допущенные в процессе их оказания, а не по завершении (услуги по кино-, видеообслуживанию, туристические услуги). К некоторым же услугам, имеющим материальный результат, могут применяться только общие сроки обнаружения недостатков (информационные, аудиторские услуги), но не гарантийные сроки, поскольку их потребительские свойства ценны на данный момент, а не в течение продолжительного времени.

5. Ученический договор с работником организации на переобучение без отрыва от работы является в силу ст. 198 ТК РФ дополнительным к трудовому договору и регулируется нормами трудового законодательства.

Этот договор может быть заключен только после того, как с работником заключен трудовой договор, т.е. его нельзя заключить с работником, у которого нет трудового договора с организацией.

Статья 199. Содержание ученического договора

1. Профессия - определенный, устоявшийся вид трудовой деятельности, который появился на основе общественного разделения труда. Профессия характеризуется содержанием труда, который требует специальных знаний, практических навыков и умений. Профессия требует профессионального обучения. Существуют различные виды профессий: ведущая, сквозная, широкого профиля и т.д.

Профессия - род трудовой деятельности, занятий человека, владеющего комплексом

специальных знаний, умений и навыков, полученных путем образования, обучения. Основой профессии следует считать выполненную работу наиболее высокой квалификации или работу, выполняемую более длительное время (постановление Минтруда России и Минздрава России от 29 января 1997 г. N 1/30 "Об утверждении Классификаций и временных критериев, используемых при осуществлении медико-социальной экспертизы").

2. Специальность - вид трудовой деятельности, более узкий, чем профессия, результат дальнейшего разделения труда. Специальность определяет вид трудовой деятельности в рамках профессии. Например, в профессии токаря выделяют специальности: токарь-расточник, токарь-револьверщик, токарь-карусельщик и т.д.

Специальность - вид профессиональной деятельности, усовершенствованный путем специальной подготовки; определенная область труда, знания (постановление Минтруда России и Минздрава России от 29 января 1997 г. N 1/30 "Об утверждении Классификаций и временных критериев, используемых при осуществлении медико-социальной экспертизы").

3. Квалификация - разряд работника, определяющий уровень его знаний, умений и навыков. В трудовом праве различают квалификацию работы и квалификацию отдельных работников. Квалификация работы - характеристика данного вида работы, устанавливаемая по степени ее сложности, точности и ответственности и обычно определяемая разрядом, к которому данная работа отнесена тарифно-квалификационным справочником. Квалификация работы имеет важное значение для установления тарифных ставок и должностных окладов. Квалификация работника - это степень и вид профессиональной обученности, необходимые для выполнения конкретного вида работы.

Квалификация - уровень подготовленности мастерства, степень годности к выполнению труда по определенной специальности или должности, определяемый разрядом, классом, званием и другими квалификационными категориями (постановление Минтруда России и приказ Минздрава России от 29 января 1997 г. N 1/30 "Об утверждении Классификаций и временных критериев, используемых при осуществлении медико-социальной экспертизы").

Квалификация - любая компетентность человека в чем-либо. В контексте работы это понятие часто рассматривается как комбинация знаний или, среди рабочих ручного труда, механических навыков. Работа часто характеризуется как квалифицированная, полуквалифицированная и неквалифицированная в зависимости от уровня квалификации, которая требуется для выполнения этой работы. Однако многие считают, что не существует точного совпадения между навыками и квалификацией, необходимыми для выполнения определенной работы, и самой должностью. Работа, определяемая как квалифицированная, может в реальности требовать немногих навыков (возможно, из-за внедрения новых технологий), в то время как при неквалифицированной работе необходимо часто больше знаний, чем это признается. Кроме того, считается, что квалификации часто бывают социально сконструированными.

Определяя какую-либо работу как квалифицированную, общество закрывает доступ в нее некоторой части своих членов, оставляя лишь тех, кто обладает определенными характеристиками или компетенцией. Если возможен контроль за приобретением этих навыков, то доступ к профессии и к должности становится абсолютно ограниченным. Вознаграждение, получаемое за эту работу, может оставаться довольно высоким. Это традиционная стратегия ремесленных профессиональных союзов и экспертов, профессионалов.

4. Порядок применения перечня профессий и государственных образовательных стандартов начального профессионального образования установлен в письме Минобразования России от 23 мая 2001 г. N 256/19-12.

Минобразование России разъяснило в этом письме, что Перечень профессий является составной частью государственного образовательного стандарта начального профессионального образования (НПО), в него включены профессии, подготовка по которым осуществляется в образовательных учреждениях НПО в соответствии с требованиями, устанавливаемыми на федеральном уровне.

Основой Перечня являются интегрированные (группообразующие) профессии НПО (гр. 1 Перечня), объединяющие профессии по Общероссийскому классификатору профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов (ОК 016-94) (гр. 2 Перечня), как правило, родственные по технико-технологическим параметрам, трудовым функциям либо по совокупности признаков. Цель такой интеграции - расширение профиля подготовки и повышение социальной защищенности выпускников образовательных учреждений НПО.

Перечень профессий - это открытый документ, который в случае необходимости может быть дополнен новыми профессиями.

Введение в Перечень новых профессий НПО осуществляется в установленном порядке федеральным органом управления образованием, а введение в рамках профессии НПО новых профессий по Общероссийскому классификатору, а также профессий, входящих в другую профессию НПО Перечня, - по решению органа управления образованием (профобразованием) субъекта РФ.

При разработке Перечня профессий учитывалось расширение прав образовательных учреждений НПО в вопросах организации образовательного процесса, в связи с чем в Перечне

предусмотрены инвариантные (устанавливаемые на федеральном уровне) и вариативные (устанавливаемые на региональном уровне) параметры.

К инвариантным параметрам отнесены: степень квалификации и нормативный срок освоения образовательной программы НПО; к вариативным - фактический срок обучения, количество и состав профессий по Общероссийскому классификатору, по которым осуществляется обучение и присвоение выпускникам соответствующего уровня квалификации.

Согласно квалификационной структуре профессионального образования каждая профессия НПО в Перечне отнесена к определенной степени квалификации с учетом уровня общего образования, а также объема, сложности теоретического материала и основных практических навыков, необходимых для получения начального профессионального образования по конкретной профессии.

В соответствии с установленной степенью квалификации нормативный срок обучения по каждой из профессий НПО Перечня определен исходя из возможности в течение этого времени освоить общепрофессиональные параметры профессии НПО, а также специальные параметры (блоки), как правило, по 1-2 профессиям Общероссийского классификатора. При этом предусмотрено, что начальное профессиональное образование по профессии может быть получено при сроке обучения не менее 1 года.

Основную часть Перечня составляют профессии НПО 3-й степени квалификации, для получения которых необходимо наличие или одновременное получение среднего (полного) общего образования. В ряде случаев в интегрированные (группообразующие) профессии НПО 3-й степени квалификации включены 1-2 профессии по Общероссийскому классификатору, для овладения которыми достаточен уровень основного общего образования. Подготовка по таким профессиям может осуществляться соответственно 1-2 года. Если профессия НПО включает только одну профессию по Общероссийскому классификатору (например, п. 32.23 "портной"), то фактический срок обучения по профессии устанавливается в зависимости от планируемого уровня квалификации.

Образовательные учреждения НПО по согласованию с органами управления образованием (профобразованием) субъектов РФ на основе нормативного срока устанавливают фактический срок обучения с учетом количества, сложности, планируемого уровня квалификации по профессиям Общероссийского классификатора, обучение по которым будет осуществляться в рамках профессии НПО. Фактический срок обучения по профессии НПО не может быть меньше нормативного.

Нормативный срок обучения на региональном уровне может быть увеличен за счет средств бюджетов субъектов РФ и (или) за счет средств работодателей.

Преемственность, предусмотренная при формировании ряда профессий Перечня, позволяет осуществлять освоение образовательной программы НПО на ступенчатой основе. При этом каждая ступень обучения должна иметь профессиональную завершенность и оканчиваться в случае продолжения обучения по данной образовательной программе промежуточной аттестацией учащихся, а в случае окончания обучения - обязательной итоговой аттестацией выпускников.

При организации образовательного процесса на ступенчатой основе в рамках установленного 2-, 3- или 4-годичного срока обучения по профессии НПО образовательное учреждение может осуществлять:

обучение и присвоение квалификации по одной профессии Общероссийского классификатора, при этом профессиональная завершенность на каждой ступени обучения подтверждается получением соответствующего уровня квалификации по данной профессии Общероссийского классификатора;

обучение и присвоение квалификации по нескольким профессиям Общероссийского классификатора, как правило, не более 2, при этом профессиональная завершенность на каждой ступени обучения подтверждается получением соответствующего уровня квалификации по одной из профессий Общероссийского классификатора.

Указанная организация образовательного процесса должна быть закреплена в рабочей учебно-программной документации.

При проектировании рабочей учебно-программной документации в рамках 3-или 4-годичного срока обучения с учетом одновременного освоения программы среднего (полного) общего образования первую ступень обучения целесообразно устанавливать по окончании 2 лет обучения.

Выпускникам образовательных учреждений НПО, завершившим освоение образовательной программы НПО со сроком обучения 1, 2, 3 или 4 года с получением либо без получения среднего (полного) общего образования и прошедшим итоговую аттестацию, выдается диплом о полученном начальном профессиональном образовании и уровне квалификации по профессии. Порядок и условия выдачи документов государственного образца об окончании образовательного учреждения НПО определены соответствующими рекомендациями, направленными в адрес органов управления образованием (профобразованием) субъектов РФ письмом Минобрнауки России от 26 октября 2000 г. N 06-51-92ин/17-06.

Государственный образовательный стандарт НПО по конкретной профессии регламентирует на федеральном уровне требования к минимуму содержания федерального компонента профессионального цикла обучения, уровню квалификации выпускников, устанавливаемые профессиональной характеристикой образовательного стандарта, и максимальный объем учебной

нагрузки учащих.

В примерной учебно-программной документации, разрабатываемой на федеральном уровне, предусмотрен необходимый резерв времени для учета региональных особенностей содержания профессиональной составляющей по конкретной профессии НПО Перечня, в том числе рынка труда, техники и технологии производства, требований работодателей к содержанию и уровню подготовки квалифицированных кадров.

Следует иметь в виду, что введение в профессию НПО Перечня новой профессии по Общероссийскому классификатору при разработке рабочей учебно-программной документации требует соответствующей корректировки содержания федерального компонента образовательного стандарта в части общепрофессиональных и специальных параметров (блоков).

Требования, устанавливаемые на федеральном уровне государственным образовательным стандартом НПО, являются основными параметрами, по которым оценивается качество подготовки выпускников образовательных учреждений НПО. Выполнение этих требований служит основанием для выдачи выпускникам образовательных учреждений документов государственного образца об уровне образования и квалификации.

5. Примерная форма ученического договора может быть следующего содержания.

Ученический договор на переобучение

6. Постановлением Минтруда России от 17 мая 2001 г. N 40 внесены следующие дополнения в ЕТКС, выпуск 1:

постановление Минтруда России от 14 ноября 2000 г. N 81 "Об утверждении Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих", выпуск 6, разделы: "Бурение скважин", "Добыча нефти и газа";

постановление Минтруда России от 14 ноября 2000 г. N 80 "Об утверждении Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих", выпуск 32, раздел "Химико-фотографическое производство";

постановление Минтруда России от 12 октября 2000 г. N 73 "Об утверждении Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих", выпуск 50, раздел "Добыча и переработка рыбы и морепродуктов";

постановление Минтруда России от 11 октября 2000 г. N 72 "Об утверждении Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих", выпуск 10, раздел "Производство часов и технических камней, ремонт часов";

постановление Минтруда России от 17 апреля 2000 г. N 32 "Об утверждении Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих", выпуск 13, раздел "Жестяно-баночное и тубное производство";

постановление Минтруда России от 13 апреля 2000 г. N 30 "Об утверждении Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих", выпуск 53, раздел "Эксплуатация и летные испытания летательных аппаратов (воздушных судов)";

постановление Минтруда России от 21 января 2000 г. N 5 "Об утверждении Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих", выпуск 20, разделы: "Общие профессии производства изделий электронной техники", "Полупроводниковое производство", "Производство радиодеталей", "Электровакуумное производство", "Пьезотехническое производство";

постановление Минтруда России от 9 декабря 1999 г. N 47 "О внесении изменений и дополнений в Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих", выпуск 59;

постановление Минтруда России от 24 ноября 1998 г. N 46 "О внесении дополнения в Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих", выпуск 49;

постановление Минтруда России от 29 июня 1998 г. N 26 "О внесении изменений и дополнений в Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих", выпуск 56;

постановление Минтруда России от 30 января 2002 г. N 4 "Об утверждении Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих", выпуск 55, разделы: "Общие профессии полиграфического производства", "Формные процессы полиграфического производства", "Печатные процессы", "Брошю-ровочно-переплетные и отделочные процессы", "Шрифтовое производство";

постановление Минтруда России от 8 июня 1998 г. N 22 "О внесении изменений и дополнений в Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих", выпуски 3 и 56;

постановление Минтруда России от 1 июня 1998 г. N 20 "О внесении изменений и дополнений в Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих", выпуск 1;

постановление Минтруда России от 29 сентября 1997 г. N 50 "О внесении дополнений и изменений в Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих", выпуск 3;

постановление Минтруда России от 28 мая 1997 г. N 26 "О внесении изменений и дополнений в Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих", выпуск 56;

постановление Минтруда России от 25 декабря 1996 г. N 25 "О внесении изменений и дополнений в Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих", выпуск 56;

постановление Минтруда России от 19 декабря 1996 г. N 18 "О внесении изменений и дополнений в Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих", выпуск 56;
постановление Минтруда России от 11 ноября 1996 г. N 8 "О внесении изменений и дополнений в Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих", выпуск 3;
постановление Минтруда России от 29 августа 2001 г. N 65 "Об утверждении Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих", выпуск 37, разделы: "Общие профессии лесозаготовительного производства", "Лесозаготовительные работы", "Лесосплав", "Подсочка леса", "Заготовка и переработка тростника";
постановление Минтруда России от 11 ноября 1996 г. N 6 "О внесении изменений и дополнений в Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих", выпуск 56;
постановление Минтруда России от 26 марта 2002 г. N 24 "Об утверждении Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих", выпуск 22, раздел "Производство и ремонт летательных аппаратов, двигателей и их оборудования";
постановление Минтруда России от 24 апреля 1996 г. N 22 "О внесении изменений и дополнений в Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих", выпуск 3;
постановление Минтруда России от 3 января 1996 г. N 1 "О внесении дополнений и изменений в Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих", выпуск 48;
постановление Минтруда России от 12 мая 1992 г. N 15а "О применении действующих квалификационных справочников работ, профессий рабочих и должностей служащих на предприятиях и в организациях, расположенных на территории России".

7. Министерство труда и занятости населения РФ перечислило выпуски ЕТКС, утвержденные соответственно постановлениями Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС:

от 21.01.83 г. N 9/2-40, от 21.01.83 г. N 10/2-41, [от 21.01.83 г. N 12/2-43](#), [от 08.02.83 г. N 20/4-41](#), от 31.03.83 г. N 62/8-21, [от 04.05.83 г. N 88/10-32](#), от 07.07.83 г. N 145/14-72, от 16.09.83 г. N 207/19-83, от 17.10.83 г. N 235/21-39, [от 06.12.83 г. N 283/24-82](#), от 26.12.83 г. N 305/25-60, от 13.01.84 г. N 19/1-88, от 21.03.83 г. N 79/6-32, [от 22.03.84 г. N 82/6-38](#), от 27.04.84 г. N 122/8-43, от 08.05.84 г. N 134/8-111, от 31.05.84 г. N 163/10-53, [от 31.05.84 г. N 164/10-54](#), [от 07.06.84 г. N 171/10-109](#), от 21.06.84 г. N 192/11-81, от 23.07.84 г. N 214/14-1, от 23.07.84 г. N 216/14-3, [от 23.07.84 г. N 217/14-4](#), [от 23.07.84 г. N 218/14-5](#), [от 23.07.84 г. N 219/14-6](#), от 26.07.84 г. N 227/14-43, [от 18.09.84 г. N 272/17-70](#), от 22.10.84 г. N 307/20-109, [от 24.10.84 г. N 313/20-125](#), от 29.10.84 г. N 315/21-2, от 31.10.84 г. N 320/21-22, [от 19.11.84 г. N 332/22-72](#), от 19.11.84 г. N 333/22-73, от 19.11.84 г. N 334/22-74, от 23.11.84 г. N 339/22-110, от 10.12.84 г. N 350/23-45, от 10.12.84 г. N 351/23-46, от 21.12.84 г. N 371/23-123, [от 26.12.84 г. N 379/23-138](#), [от 27.12.84 г. N 381/23-157](#), [от 10.01.85 г. N 7/2-13](#), от 11.01.85 г. N 14/2-26, от 16.01.85 г. N 17/2-54, [от 16.01.85 г. N 18/2-55](#), от 23.01.85 г. N 23/3-3, [от 31.01.85 г. N 31/3-30](#), от 20.03.85 г. N 79/6-80, от 17.04.85 г. N 105/9-73, [от 24.04.85 г. N 109/10-17](#), от 26.04.85 г. N 113/10-32, от 02.07.85 г. N 213/14-66, от 02.07.85 г. N 215/14-68, от 04.07.85 г. N 218/14-78, [от 17.07.85 г. N 225/15-87](#), от 17.07.85 г. N 226/125/15-88, [от 17.07.85 г. N 227/15-89](#), [от 17.07.85 г. N 228/15-90](#), от 30.07.85 г. N 247/16-51, от 22.08.85 г. N 294/18-43, от 20.11.85 г. N 371/24-108, от 16.01.85 г. N 13/2-36, от 13.02.86 г. N 43/4-61, от 17.02.86 г. N 53/4-68, от 18.02.86 г. N 55/4-85, от 13.03.86 г. N 87/5-130, от 13.03.86 г. N 88/5-131, [от 13.03.86 г. N 89/5-132](#), от 03.11.86 г. N 239/26-62, от 03.11.86 г. N 462/26-62.

8. Общероссийский классификатор профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов (ОКПДТР) (принят постановлением Госстандарта России от 26 декабря 1994 г. N 367*(39).

9. Общероссийский классификатор занятий ОК 010-93 утвержден постановлением Госстандарта России от 30 декабря 1993 г. N 298*(40).

Общероссийский классификатор занятий (ОКЗ) разработан в соответствии с Государственной программой перехода Российской Федерации на принятую в международной практике систему учета и статистики, исходя из требований развития рыночной экономики.

ОКЗ представляет собой систематизированный перечень видов трудовой деятельности, позволяющий достигнуть единообразия их наименований и обеспечить возможность проведения статистических сравнений, учета и анализа в интересах осуществления рациональной политики занятости.

Систематизация видов трудовой деятельности (занятий), принятая в ОКЗ, в основном соответствует Международной стандартной классификации занятий (МСКЗ) и имеет иерархическую, 4-уровневую структуру.

ОКЗ предназначен для решения широкого круга задач, касающихся регулирования социально-трудовых отношений, а также связанных с оценкой состояния и динамики изменений структуры рабочей силы, анализом и прогнозом показателей в сфере занятости и профессионального образования.

Классификационной единицей ОКЗ является вид трудовой деятельности (занятие), основу которого составляют квалификация (профессиональное мастерство) и профессиональная специализация. В отличие от профессии, подразумевающей обязательную профессиональную подготовку, под занятием понимают любой вид деятельности, в том числе не требующий специальной подготовки, приносящий заработок или доход.

Объектами классификации являются однородные с точки зрения содержания работ укрупненные

группировки профессий рабочих и должностей служащих.

Структурно классификатор состоит из 9 укрупненных групп, подразделяющихся на подгруппы, составные группы и базовые группы.

Укрупненные группы в классификаторе следующие.

1. Руководители (представители) органов власти и управления всех уровней, включая руководителей учреждений, организаций и предприятий.

2. Специалисты высшего уровня квалификации.

3. Специалисты среднего уровня квалификации.

4. Служащие, занятые подготовкой информации, оформлением документации, учетом и обслуживанием.

5. Работники сферы обслуживания, жилищно-коммунального хозяйства, торговли и родственных видов деятельности.

6. Квалифицированные работники сельского, лесного, охотничьего хозяйств, рыбоводства и рыболовства.

7. Квалифицированные рабочие крупных и мелких промышленных предприятий, художественных промыслов, строительства, транспорта, связи, геологии и разведки недр.

8. Операторы, аппаратчики, машинисты установок и машин и слесари-сборщики.

9. Неквалифицированные рабочие.

В качестве признаков для определения общности (сходства) работ и группировки занятий положены характеристики занятий: содержание функций (выполняемых работ), предметы и орудия труда, масштаб и сложность руководства, конечные результаты трудовой деятельности и др., определяющие квалификацию и специализацию работников.

Критерием квалификации является уровень образования (профессиональная подготовка) и опыт (стаж) практической работы, которые в совокупности образуют необходимые предпосылки для выполнения работы определенной сложности. Указанный критерий применяют для идентификации всех видов трудовой деятельности и формирования укрупненных групп, за исключением группы руководителей (представителей) органов власти и управления всех уровней, включая руководителей учреждений, организаций и предприятий.

В ОКЗ выделено 4 уровня квалификации. Первый уровень квалификации соответствует основному общему образованию и среднему (полному) общему образованию, установленным Законом РФ "Об образовании"; второй уровень квалификации - начальному профессиональному образованию; третий - среднему профессиональному образованию; четвертый - высшему профессиональному образованию и послевузовскому профессиональному образованию.

При классификации занятий учитывают, что определенный уровень квалификации может быть достигнут не только профессиональным образованием или специальной подготовкой, но достаточно часто его достигают опытом практической работы. Однако для занятий, требующих высокого уровня квалификации, образование и специальная подготовка играют определяющую роль.

Критерий профессиональной специализации характеризуется сферой приложения труда. На основании этого критерия устанавливают тип необходимых знаний, умений и навыков, требуемых для выполнения обязанностей и трудовых функций. Его используют в качестве основы при определении видов деятельности, производственных процессов, обрабатываемых сырья и материалов, результатов труда и т.п.

На каждом последующем уровне сгруппированы виды занятий с учетом более глубокой специализации.

Подгруппы в ОКЗ сформированы на основе критерия профессиональной специализации. В одном случае это тип необходимых знаний, в другом - используемые инструменты, применяемые материалы или вид производимого продукта и оказываемых услуг. По данному критерию образованы также составные группы. Для отнесения занятий к базовым группам, кроме этого критерия, применяют и другие в зависимости от специфики конкретной группы занятий.

Если занятие охватывает широкий круг профессиональных функций, то его классификацию осуществляют с использованием принципа приоритетности. Так, в случаях, когда функции работника связаны с различными стадиями процесса производства и распределения товаров и услуг, приоритет отдают производственным функциям, если при этом такие функции, как продажа, транспортное обслуживание или управление производственным процессом и т.п., не доминируют. Если для выполнения профессиональных функций необходимы подготовка различного уровня и практический опыт, то занятия классифицируют в соответствии с теми функциями, реализация которых требует более высокого уровня квалификации.

10. Письмом Госкомстата России от 4 июня 2002 г. N ВГ-07-23/2603 установлен порядок учета лиц, с которыми организации заключили ученический договор.

Статья 200. Срок и форма ученического договора

1. Срок, необходимый для обучения по профессии, устанавливается в государственных

образовательных стандартах. На основе стандартов разрабатываются программы обучения, в которых срок обучения конкретизируется. Нормативный срок освоения образовательных программ начального профессионального образования установлен в Перечне профессий начального профессионального образования (постановление Правительства РФ от 8 декабря 1999 г. N 1362).

Срок обучения установлен также приказом Минобразования России от 29 октября 2001 г. N 3477 "Об утверждении Перечня профессий профессиональной подготовки".

2. Форма обучения может быть разных видов. Подготовка, переподготовка, обучение вторым профессиям и повышение квалификации рабочих (служащих), а также граждан, не занятых в народном хозяйстве, и высвобождаемых работников осуществляется по дневной, вечерней (сменной) формам обучения, с отрывом и без отрыва от производства, путем сочетания этих форм, а также посредством индивидуального обучения или в рамках экстерната, Положение о котором утверждается федеральным органом управления образованием (постановление Правительства РФ от 5 июня 1994 г. N 650 "Об утверждении Типового положения об учреждении начального профессионального образования").

Статья 201. Действие ученического договора

Полный перечень причин продления срока действия ученического договора может быть установлен организацией в локальном нормативном акте - Положении об ученическом договоре. Если организация не принимает такое Положение, то она может установить эти случаи в правилах внутреннего трудового распорядка или в виде перечня, включенного в коллективный договор.

Изменение ученического договора может быть оформлено в документе как дополнение к ученическому договору, который должен быть подписан сторонами договора. Один экземпляр договора остается у работодателя, а другой выдается на руки ученику.

Статья 202. Организационные формы ученичества

1. Профессиональное обучение осуществляется на рабочем месте и вне работы. Обучение на рабочем месте может быть:

самостоятельным на рабочем месте;

под руководством специалистов;

в центрах профессионального развития персонала, учебно-курсовых комбинатах организации, в учебных подразделениях организации. Обучение вне работы может быть:

в региональных и отраслевых центрах развития персонала;

в образовательных учреждениях;

в форме трудовой стажировки в организациях России или зарубежных стран.

2. При индивидуальной форме обучения 1 или 2 обучающихся прикрепляются для производственной подготовки к высококвалифицированному рабочему, не освобожденному от основной работы; мастеру; другому специалисту. Ученик может быть включен в состав бригады. Его обучением будет руководить бригадир или назначенный высококвалифицированный рабочий.

3. Бригадная форма обучения состоит в том, что учеников объединяют в ученические бригады. Они, кроме обучения, могут осуществлять и производственные программы. Состав бригады определяется в зависимости от профессии и производственных условий. При наличии 10-15 учеников по однородной профессии для их обучения нередко выделяют освобожденного работника.

4. Курсовое обучение заключается в том, что для обучения создается учебная группа, в которой и происходит производственная подготовка. Нередко группы для курсового обучения составляют 10-30 человек. Производственная практика для обучающихся проводится индивидуально на рабочих местах.

Организация планирует учебную работу в различных правовых документах: рабочем плане производственного обучения; поурочном плане теоретического обучения; расписании учебных занятий; планах и конспектах уроков по теоретическому обучению.

5. По окончании полного курса производственного и теоретического обучения ученик сдает квалификационные экзамены. Для проведения экзамена по организации издается приказ о создании квалификационной комиссии.

Квалификационный экзамен включает выполнение квалификационной, пробной работы (испытания) и устный опрос в объеме знаний, требуемых квалификационной характеристикой.

В качестве квалификационной пробы подбираются производственные работы, соответствующие разряду тарифно-квалификационного справочника и характеру выполняемой работы по специальности.

При оценке пробной работы учитываются не только конечный результат работы, ее качество, выполнение нормы, но и то, насколько правильно ученик выполнял приемы работы, применял передовые методы труда, налаживал и регулировал оборудование, пользовался инструментом, организовывал рабочее место, экономил сырье и материалы, электроэнергию.

Свое решение комиссия заносит в протокол, который подписывают все члены комиссии. Протокол квалификационной комиссии является правовым документом, на основании которого приказом по организации устанавливается ученику тарифный разряд или звание по специальности, производится

запись в трудовой книжке и выдается свидетельство.

Лицам, имеющим свидетельство о присвоении им тарифных разрядов или званий по специальности, а затем окончившим курсы повышения квалификации, выдается к свидетельству вкладыш по форме, установленной в организации.

Статья 203. Время ученичества

1. Рабочее время - время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка организации и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами относятся к рабочему времени (ст. 91 ТК РФ).

2. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.

Если ученик моложе 16 лет, то нормальная продолжительность его рабочего времени сокращается на 16 часов в неделю и составляет 24 часа (ст. 92 ТК РФ).

Если ученик - инвалид I или II группы, то нормальная продолжительность его рабочего времени сокращается на 5 часов в неделю и составляет 35 часов (ст. 92 ТК РФ).

Если ученик - работник в возрасте от 16 до 18 лет, то нормальная продолжительность его рабочего времени сокращается на 4 часа в неделю и составляет 36 часов (ст. 92 ТК РФ).

Если ученик занят на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, то нормальная продолжительность его рабочего времени сокращается на 4 часа в неделю и составляет 34 часа (ст. 92 ТК РФ).

Если ученик - учащийся образовательных учреждений в возрасте до 18 лет работает в течение учебного года в свободное от учебы время, то продолжительность его обучения не может превышать половины норм, установленных ч. 1 ст. 92 ТК РФ.

Продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать согласно ст. 94 ТК РФ:

для работников в возрасте от 15 до 16 лет - 5 часов, в возрасте от 16 до 18 лет - 7 часов;

для учащихся общеобразовательных учреждений, образовательных учреждений начального и среднего профессионального образования, совмещающих в течение учебного года учебу с работой, в возрасте от 14 до 16 лет - 2,5 часа, в возрасте от 16 до 18 лет - 3,5 часа;

для инвалидов - в соответствии с медицинским заключением.

Для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, где установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, максимально допустимая продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать:

при 36-часовой рабочей неделе - 8 часов;

при 30-часовой рабочей неделе и менее - 6 часов.

Статья 204. Оплата ученичества

1. Работодатель может доплачивать ученикам за счет собственных средств.

Согласно ст. 133 ТК РФ минимальный размер оплаты труда устанавливается одновременно на всей территории Российской Федерации федеральным законом и не может быть ниже размера прожиточного минимума трудоспособного человека.

2. Оплата учеников может быть 2 видов: а) оплата за обучение - стипендия и б) оплата за работу во время обучения.

Статья 205. Распространение на учеников трудового законодательства

На учеников распространяется действие трудового законодательства, и поэтому в период обучения целесообразно в программу обучения включить изучение трудового законодательства.

Работодатель в соответствии со ст. 22 ТК РФ обязан обеспечить безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда. Особое внимание работодатель должен обратить на охрану труда учеников, учитывая отсутствие у них производственного опыта.

Трудовое законодательство распространяется на учеников, с особенностями, установленными гл. 32 ТК РФ.

Например, обучение по ученическому договору может учитываться в стаж для получения ежегодного отпуска, так как в соответствии со ст. 121 ТК РФ в стаж, дающий право на отпуск, входит время, когда работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы.

Обучение по ученическому договору не включено в перечень времени, которое не входит в стаж работы (ст. 121 ТК РФ).

Статья 206. Недействительность условий ученического договора

Работодатель не имеет права ухудшать положение ученика по сравнению с правилами,

установленными трудовым законодательством. При этом необходимо обратить внимание на соблюдение прав, которые предоставляются детям в возрасте до 18 лет.

Статья 207. Права и обязанности учеников по окончании ученичества

1. Последствия, указанные в ч. 2 ст. 207 ТК РФ, наступают, если обязательства не выполнены без уважительных причин. Если у ученика были уважительные причины для невыполнения обязательств по договору, ответственность ученика не наступает.

2. Если ученик по окончании ученичества по уважительной причине не приступает к работе, то он на основании ст. 207 ТК РФ освобождается от обязанности возратить полученную за время ученичества стипендию, а также возместить все понесенные работодателем расходы в связи с ученичеством. Уважительные причины должны быть перечислены в договоре об ученичестве. К таким причинам можно отнести: а) медицинские противопоказания в отношении работы; б) если выполнение работы требует переезда в другой населенный пункт; в) при беременности или наличии ребенка в возрасте до 3 лет; г) если работодатель не может представить работу по полученной специальности; д) если оплата труда меньше прожиточного минимума, а также в других случаях, установленных ученическим договором.

Статья 208. Основания расторжения ученического договора

1. Ученический договор может быть расторгнут по основаниям прекращения трудового договора, установленным ст. 77 ТК РФ:

- 1) соглашение сторон (ст. 78 ТК РФ);
- 2) истечение срока трудового договора (п. 2 ст. 58 ТК РФ), за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжают и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
- 3) расторжение трудового договора по инициативе работника (ст. 80 ТК РФ);
- 4) по инициативе работодателя (ст. 81 ТК РФ);
- 5) перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);
- 6) отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией (ст. 75 ТК РФ);
- 7) отказ работника от продолжения работы в связи с изменением существенных условий трудового договора (ст. 73 ТК РФ);
- 8) отказ работника от перевода на другую работу вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением (ч. 2 ст. 72 ТК РФ);
- 9) отказ работника от перевода в связи с перемещением работодателя в другую местность (ч. 1 ст. 72 ТК РФ);
- 10) обстоятельства, не зависящие от воли сторон (ст. 83 ТК РФ);
- 11) нарушение установленных настоящим Кодексом или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы (ст. 84 ТК РФ).

Трудовой договор может быть прекращен и по другим основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами.

2. Во всех случаях днем увольнения работника является последний день его работы.

3. Трудовой договор может быть в любое время расторгнут по соглашению сторон трудового договора по ст. 78 ТК РФ.

4. Ученик имеет право на основании ст. 80 ТК РФ расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме за 2 недели.

По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

В случаях когда заявление работника об увольнении по его инициативе (по собственному желанию) обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в образовательное учреждение, выход на пенсию и другие случаи), а также в случаях установленного нарушения работодателем законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, условий коллективного договора, соглашения или трудового договора работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника.

До истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать свое заявление. Увольнение в этом случае не производится, если на его место не приглашен в письменной форме другой работник, которому в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами не может быть отказано в заключении трудового договора.

По истечении срока предупреждения об увольнении работник имеет право прекратить работу. В последний день работы работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку, другие документы,

связанные с работой, по письменному заявлению работника и произвести с ним окончательный расчет.

Если по истечении срока предупреждения об увольнении трудовой договор не был расторгнут и работник не настаивает на увольнении, то действие трудового договора продолжается.

5. Трудовой договор может быть расторгнут работодателем с учеником (ст. 81 ТК РФ) в случаях:

1) ликвидации организации либо прекращения деятельности работодателем - физическим лицом;

2) сокращения численности или штата работников организации;

3) состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением;

4) смены собственника имущества организации (в отношении руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера);

5) неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;

6) однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей:

а) прогула (отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более 4 часов подряд в течение рабочего дня);

б) появления на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

в) разглашения охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей;

г) совершения по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением органа, уполномоченного на применение административных взысканий;

д) нарушения работником требований по охране труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;

7) совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;

8) представления работником работодателю подложных документов или заведомо ложных сведений при заключении трудового договора;

9) прекращения допуска к государственной тайне, если выполняемая работа требует допуска к государственной тайне.

Увольнение по основаниям, указанным в п. 2 и 3 настоящей статьи, допускается, если невозможно перевести работника с его согласия на другую работу.

Не допускается увольнение работника по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации либо прекращения деятельности работодателем - физическим лицом) в период его временной нетрудоспособности и во время пребывания в отпуске.

В случае прекращения деятельности филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения организации, расположенных в другой местности, расторжение трудовых договоров с работниками этих структурных подразделений производится по правилам, предусмотренным для случаев ликвидации организации.

Раздел X. Охрана труда

Глава 33. Общие положения

Статья 209. Основные понятия

1. Охрана труда включает правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия. Применявшееся ранее понятие "техника безопасности" имеет более узкое значение и является составной частью охраны труда.

2. Условия труда классифицируются согласно гигиеническим критериям, установленным руководством "Гигиенические критерии оценки и классификация условий труда по показателям вредности и опасности факторов производственной среды, тяжести и напряженности трудового процесса". Руководство Р 2.2.755-99, утв. 23 апреля 1999 г. Главным государственным санитарным врачом Российской Федерации, введено в действие с 1 сентября 1999 г. ***(41)**

Условия труда подразделяются на 4 класса: оптимальные, допустимые, вредные и опасные.

Оптимальные условия труда (1 класс) - такие условия, при которых сохраняется здоровье работающих и создаются предпосылки для поддержания высокого уровня работоспособности.

Оптимальные нормативы производственных факторов установлены для микроклиматических параметров и факторов трудового процесса. Для других факторов условно за оптимальные принимаются такие условия труда, при которых неблагоприятные факторы отсутствуют либо не превышают уровни, принятые в качестве безопасных для населения.

Допустимые условия труда (2 класс) характеризуются такими уровнями факторов среды и трудового процесса, которые не превышают установленных гигиенических нормативов для рабочих мест, а возможные изменения функционального состояния организма восстанавливаются во время регламентированного отдыха или к началу следующей смены и не должны оказывать неблагоприятного действия в ближайшем и отдаленном периоде на состояние здоровья работающих и их потомство. Допустимые условия труда условно относят к безопасным.

Вредные условия труда (3 класс) - это наличие вредных производственных факторов, превышающих гигиенические нормативы и оказывающих неблагоприятное действие на организм работающего и (или) его потомство.

Вредные условия труда по степени превышения гигиенических нормативов и выраженности изменений в организме работающих подразделяются на 4 степени вредности.

Опасные (экстремальные) условия труда (4 класс) характеризуются уровнями производственных факторов, воздействие которых в течение рабочей смены (или ее части) создает угрозу для жизни, высокий риск развития острых профессиональных поражений, в том числе и тяжелых форм.

Понятие "вредный производственный фактор" обосновывается в вышеуказанном руководстве "Гигиенические критерии оценки и классификация условий труда по показателям вредности и опасности факторов производственной среды, тяжести и напряженности трудового процесса".

Вредный производственный фактор - фактор среды и трудового процесса, воздействие которого на работающего при определенных условиях (интенсивность, длительность и др.) может вызвать профессиональное заболевание, временное или стойкое снижение работоспособности, повысить частоту соматических и инфекционных заболеваний, привести к нарушению здоровья потомства.

Вредными производственными факторами могут быть:

- физические факторы:

температура, влажность, скорость движения воздуха, тепловое излучение;

ионизирующие электромагнитные поля и излучения: электростатические поля, постоянные магнитные поля (в том числе и геомагнитные), электрические и магнитные поля промышленной частоты (50 Гц), электромагнитные излучения радиочастотного диапазона, электромагнитные излучения оптического диапазона (в том числе лазерное и ультрафиолетовое);

ионизирующее излучение;

производственный шум, ультразвук, инфразвук;

вибрация (локальная, общая);

аэрозоли (пыли) преимущественно фиброгенного действия;

освещение - естественное (отсутствие или недостаточность), искусственное (недостаточная освещенность, прямая и отраженная слепящая блескость, пульсация освещенности);

электрически заряженные частицы воздуха - аэроионы;

- химические факторы, в том числе некоторые вещества биологической природы (антибиотики, витамины, гормоны, ферменты, белковые препараты), получаемые химическим синтезом и (или) для контроля которых используют методы химического анализа;

- биологические факторы - микроорганизмы-продуценты, живые клетки и споры, содержащиеся в препаратах, патогенные микроорганизмы.

3. Факторы трудового процесса определяются следующими характеристиками.

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 - это физическая динамическая нагрузка, масса поднимаемого и перемещаемого груза, общее число стереотипных рабочих движений, величина статической нагрузки, форма рабочей позы, степень наклона корпуса, перемещения в пространстве.

Напряженность труда - характеристика трудового процесса, отражающая нагрузку преимущественно на центральную нервную систему, органы чувств, эмоциональную сферу работника.

К факторам, определяющим напряженность труда, относятся: интеллектуальные, сенсорные, эмоциональные нагрузки, степень монотонности нагрузок, режим работы.

Опасный производственный фактор - фактор среды и трудового процесса, который может быть причиной острого заболевания или внезапного резкого ухудшения здоровья, смерти.

В зависимости от количественной характеристики и продолжительности действия отдельные вредные производственные факторы могут стать опасными.

4. К безопасным условиям труда, исходя из гигиенических критериев, относят оптимальные и допустимые (условно) условия труда.

5. Средствами индивидуальной защиты являются спецодежда и спецобувь. Обеспечение работников спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты производится в

соответствии с Типовыми отраслевыми нормами бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, утв. постановлениями Минтруда России в 1997-1999 гг. и Правилами обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, утв. постановлением Минтруда России от 18 декабря 1998 г. N 51 с учетом изменений и дополнений в них в 1999 г. (постановление Минтруда России от 29 октября 1999 г. N 39).

6. Сертификация работ по охране труда осуществляется согласно Закону РФ от 10 июня 1993 г. N 5151-I "О сертификации продукции и услуг" и нормативным правовым актам, утверждаемым Правительством РФ. О создании Системы сертификации работ по охране труда в организациях см. постановление Минтруда России от 24 апреля 2002 г. N 28.

7. Минздравсоцразвития России представляет в Госстандарт России и Минюст России материалы по вопросу государственной регистрации Системы сертификации работ по охране труда в организациях. Эта Система должна включать заявку, основные положения о Системе сертификации работ по охране труда в организациях, Положение о знаке соответствия, постановления Минтруда России:

об утверждении порядка принятия и требований к декларации о соответствии при сертификации работ по охране труда в организациях;

об утверждении положения о системе специальной подготовки аттестации экспертов по сертификации работ по охране труда в организациях;

об утверждении порядка признания результатов эксперимента по сертификации производственных объектов на соответствие требованиям по охране труда;

об утверждении требований к испытательным лабораториям и правила их аккредитации.

8. Понятие "производственная деятельность" дано в широком смысле и включает "оказание различных услуг", т.е. не только деятельность в сфере материального производства, но и в нематериальном производстве: образовании, здравоохранении, культуре, науке и др. Такое понимание соответствует классификации видов деятельности в Общероссийском классификаторе видов экономической деятельности, продукции и услуг (ОКДП), утв. постановлением Госстандарта от 6 августа 1993 г. N 17. Определение понятия "производственная деятельность", данное в Федеральном законе, указывает, что правовые основы регулирования отношений в области охраны труда относятся к организациям как материального, так и нематериального производства.

Статья 210. Основные направления государственной политики в области охраны труда

1. Государственный надзор и контроль за соблюдением требований охраны труда, осуществляемый государственными органами, отвечает положениям соответствующих конвенций Международной организации труда, ратифицированных Российской Федерацией.

Государственный надзор и контроль за соблюдением государственных нормативных требований охраны труда в Российской Федерации осуществляют:

Федеральная инспекция труда (постановления Правительства РФ от 9 сентября 1999 г. N 1035 "О государственном надзоре и контроле за соблюдением законодательства Российской Федерации о труде и охране труда" и от 28 января 2000 г. N 78 "О федеральной инспекции труда");

Государственная экспертиза условий труда (постановление Правительства РФ от 25 апреля 2003 г. N 244 "Об утверждении Положения о проведении государственной экспертизы условий труда в Российской Федерации");

Федеральный горный и промышленный надзор России (постановление Правительства РФ от 3 декабря 2001 г. N 841 "Об утверждении Положения о Федеральном горном и промышленном надзоре России");

Федеральный надзор России по ядерной и радиационной безопасности (постановление Правительства РФ от 22 апреля 2002 г. N 265 "Об утверждении Положения о Федеральном надзоре России по ядерной и радиационной безопасности" (с изм. от 16 сентября 1993 г., 26 июля 1995 г.);

Государственный энергетический надзор (постановление Правительства РФ от 12 августа 1998 г. N 938 "О государственном энергетическом надзоре в Российской Федерации");

Государственная санитарно-эпидемиологическая служба Российской Федерации (постановление Правительства РФ от 24 июля 2000 г. N 554 "Об утверждении Положения о государственной санитарно-эпидемиологической службе Российской Федерации и Положения о государственном санитарно-эпидемиологическом нормировании");

органы прокуратуры (Федеральный закон "О прокуратуре Российской Федерации").

2. Общественный контроль за соблюдением прав и законных интересов работников в области охраны труда осуществляют профессиональные союзы и иные представительные органы работников. Право профессиональных союзов на представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов работников закреплено в Федеральном законе "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности".

3. Расследование обстоятельств и причин несчастных случаев на производстве и

профессиональных заболеваний имеет первостепенное значение для предупреждения и предотвращения этих негативных явлений. Именно поэтому оно вошло в перечень Основных направлений государственной политики в области охраны труда. Порядок расследования и учета профессиональных заболеваний утверждается постановлением Правительства РФ от 15 декабря 2000 г. N 967 "Об утверждении Положения о расследовании и учете профессиональных заболеваний". Порядок расследования и учета несчастных случаев на производстве определен ст. 227-231 ТК РФ, а также постановлением Минтруда России от 24 октября 2002 г. N 73 "Об утверждении форм документов, необходимых для расследования и учета несчастных случаев на производстве". Кроме того, Правительство РФ, учитывая особенности отдельных отраслей и организаций, может своими постановлениями устанавливать порядок расследования несчастных случаев на производстве, а также формы документов, необходимых для расследования несчастных случаев на производстве.

4. Механизм и порядок возмещения вреда, причиненного здоровью работника при исполнении им трудовых обязанностей, регулируется ГК РФ, определен Федеральным законом "Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний".

5. Указанным Федеральным законом предусмотрена обязанность работодателя страховать свою ответственность за вред, причиненный здоровью работника в процессе трудовой деятельности. При этом решены две основные задачи. Одна из них состоит в необходимости повысить социальную защищенность пострадавших и иждивенцев лиц, погибших на производстве, законные интересы которых зачастую ущемлялись вследствие тяжелого финансового положения многих организаций, явившегося следствием системного кризиса периода реформирования социально-общественного строя государства. Кроме того, повысилась социальная защищенность лиц, пострадавших в уже ликвидированных организациях. Другая задача заключалась в необходимости создать механизм экономической заинтересованности работодателя в обеспечении безопасных условий труда и снижении производственного травматизма и профессиональных заболеваний.

Первая задача решена путем введения обязательности страхования работодателем работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и гарантирования выплат в возмещение вреда пострадавшим вне зависимости от финансового положения работодателя.

Решение второй задачи осуществляется путем установления для страхователей размера страховых тарифов в зависимости от класса профессионального риска, а также применения скидок и надбавок к страховому тарифу, размер которых зависит от состояния условий и охраны труда на производстве.

Установленные ранее виды, основания для назначения и порядок определения размера пособий с введением Федерального закона "Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний" не изменились.

Единственным законным страховщиком по этому виду страхования в настоящее время определен Фонд социального страхования РФ. При этом не ограничиваются права работодателя заключать наряду с обязательным социальным страхованием от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний договоры на дополнительное страхование с иными страховыми компаниями.

6. За работу в тяжелых и вредных условиях труда для работников определены компенсации, гарантированные государственными органами. При этом действуют нормативные правовые акты, принятые организациями бывшего СССР.

К числу установленных компенсаций можно отнести:

льготное пенсионное обеспечение (Федеральный закон "О трудовых пенсиях в Российской Федерации"; Федеральный закон "О государственном пенсионном обеспечении в Российской Федерации"). Пенсия в связи с особыми условиями труда устанавливается мужчинам по достижении 50 или 55 лет, женщинам - по достижении 45 или 50 лет. Списки производств, работ, профессий, должностей и показателей, дающих право на льготное пенсионное обеспечение, утверждены постановлением Кабинета Министров СССР от 26 января 1991 г. N 10, постановлениями Правительства РФ от 1 марта 1992 г. N 130, от 24 апреля 1992 г. N 272 и от 3 февраля 1994 г. N 85;

сокращение продолжительности рабочего дня и предоставление дополнительного оплачиваемого отпуска. В соответствии с указанным Списком на отдельных видах работ рабочий день сокращается до 6 часов, а продолжительность дополнительного отпуска может достигать 24 рабочих дней;

доплаты за условия труда на рабочих местах, на которых выполняются работы, предусмотренные отраслевыми перечнями работ с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда (постановление Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 3 октября 1986 г. N 387/22-78 "Об утверждении Типового положения об оценке условий труда на рабочих местах и порядка применения отраслевых перечней работ, на которых могут устанавливаться доплаты рабочим за условия труда"). В соответствии с указанным Типовым положением доплаты могут составлять 12 и 24% тарифной ставки (оклада) соответственно на работах с тяжелыми и вредными, с особо тяжелыми и особо вредными условиями труда;

предоставление лицам, работающим на отдельных видах работ, бесплатного лечебно-

профилактического питания, а также молока или заменяющих его продуктов.

7. Принципиальным моментом является участие государства в финансировании мероприятий по охране труда. Осуществляется это, как правило, в форме целевого финансирования мероприятий федеральных целевых программ из средств федерального бюджета. В 2001 г. федеральным бюджетом было предусмотрено финансирование Федеральной целевой программы улучшения условий и охраны труда на 1998-2001 годы в объеме 500 тыс. руб. Начиная с 2002 г. финансирование федеральной целевой программы улучшения условий и охраны труда из федерального бюджета прекращено.

8. Государственная статистическая отчетность об условиях труда, производственном травматизме, профессиональной заболеваемости и об их материальных последствиях осуществляется на основе государственного статистического наблюдения. Госкомстат России своим постановлением от 20 сентября 2003 г. N 81 "Об утверждении статистического инструментария для организации статистического наблюдения за травматизмом на производстве и профессиональными заболеваниями на 2004 г." утвердил соответствующую форму N 7 "Сведения о травматизме на производстве и профессиональных заболеваниях" с указаниями по ее заполнению. Статистическим наблюдением охватывается 130 тыс. организаций из 3,5 млн. зарегистрированных, на которых занято около 60% работающего населения.

9. В Российской Федерации в рамках Федеральной целевой программы улучшения условий и охраны труда создана и функционирует Российская информационная система охраны труда (РИСОТ), доступ к которой осуществляется через Интернет. Резидентами РИСОТ в субъектах РФ являются, как правило, базовые центры охраны труда. В настоящее время РИСОТ содержит более тысячи законодательных и иных нормативных правовых актов по охране труда, включая государственные стандарты, санитарные, строительные нормы и правила, документы межотраслевого и отраслевого характера и др. База данных РИСОТ постоянно пополняется.

10. Международное сотрудничество в области охраны труда в Российской Федерации осуществляется в основном в рамках деятельности МОТ, членом которой она является. МОТ основана в 1919 г., в 1946 г. стала специализированным учреждением ООН. Одна из самых важных функций МОТ - принятие Международной конференцией труда (с участием представителей правительств, работодателей и работников) конвенций и рекомендаций, устанавливающих международные трудовые нормы. Ратифицируя эти конвенции, государства-члены берут на себя обязательства последовательно осуществлять их положения. Рекомендации служат руководством в области политики, законодательства и практики.

11. Что касается проведения эффективной налоговой политики, стимулирующей создание безопасных условий труда, разработку и внедрение безопасных техники и технологий, производство средств индивидуальной и коллективной защиты работников, то в настоящее время правовой инструментарий, обеспечивающий реализацию этой нормы на федеральном уровне, не создан. Вместе с тем в ряде субъектов РФ (Республика Татарстан и др.) законодательство предоставляет льготы по налогообложению организациям, осуществляющим отдельные виды деятельности, в том числе и выпуск средств индивидуальной и коллективной защиты работников.

12. Работникам, занятым на работах с вредными или опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, выдаются бесплатно сертифицированные спецодежда, спецобувь и другие средства индивидуальной защиты в соответствии с нормами, утвержденными в порядке, определенном Правительством РФ. Типовые отраслевые нормы бесплатной выдачи спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты утверждаются постановлениями Минтруда России. Приобретение средств индивидуальной защиты и обеспечение ими работников в соответствии с требованиями охраны труда производится за счет средств работодателя. Постановлением Минтруда России от 18 декабря 1998 г. N 51 утверждены Правила обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты (см. также [комментарий к ст. 221 ТК РФ](#)).

Нормы обеспечения работников санитарно-бытовыми помещениями и устройствами (в состав санитарно-бытовых помещений входят гардеробные, душевые, умывальные, уборные, курительные, места для размещения душевых, устройств питьевого водоснабжения, помещения для обогрева или охлаждения, обработки, хранения и выдачи спецодежды и др.) устанавливаются строительными нормами и правилами (СНиП 2.09.04-87 "Административные и бытовые здания").

13. Норма ст. 210 ТК РФ, предусматривающая сотрудничество органов государственной власти Российской Федерации, органов государственной власти субъектов РФ и органов местного самоуправления, работодателей, объединений работодателей, а также профессиональных союзов, их объединений и иных уполномоченных работниками представительных органов в целях обеспечения безопасности и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, является одним из элементов системы государственного управления охраной труда и отражает принцип социального партнерства.

14. По данным за 2004 г., в условиях, не отвечающих санитарно-гигиеническим нормам (в процентах от общей численности работников отрасли), работало 24,7% таких работников в промышленности, работало на государственных предприятиях - 20,5%, на негосударственных - 25,5%. Льготы и компенсации за работу в неблагоприятных условиях труда в промышленности получают 44,6%.

Несчастных случаев на производстве произошло в 2004 г. 88 тыс., в том числе со смертельным исходом - 3292 случая.

Глава 34. Требования охраны труда

Статья 211. Государственные нормативные требования охраны труда

1. Согласно ст. 212 ТК РФ работодатель обязан обеспечить наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой деятельности организации.

Законодательные положения в области охраны труда реализуются через постановления Правительства РФ, приказы, постановления и иные акты федеральных органов исполнительной власти (порядок их принятия определен постановлением Правительства РФ от 13 августа 1997 г. N 1009 "Об утверждении Правил подготовки нормативных правовых актов федеральных органов исполнительной власти и их государственной регистрации"), а также систему нормативных правовых актов, содержащих государственные нормативные требования охраны труда.

Постановлением Правительства РФ от 23 мая 2000 г. N 399 "О нормативных правовых актах, содержащих государственные нормативные требования охраны труда" установлено, что в Российской Федерации действует система нормативных правовых актов, содержащих государственные нормативные требования охраны труда, которая состоит из межотраслевых и отраслевых правил, типовых инструкций по охране труда, строительных и санитарных норм и правил, правил и инструкций по безопасности, правил устройства и безопасной эксплуатации, свода правил по проектированию и строительству, гигиенических нормативов и государственных стандартов безопасности труда. Перечень и обозначения указанных документов приведены в таблице.

2. В соответствии с установленным порядком межотраслевые правила по охране труда разрабатываются и утверждаются Минтрудом России. Отраслевые правила по охране труда разрабатываются и утверждаются соответствующими федеральными органами исполнительной власти по согласованию с Минтрудом России. Правила и инструкции по безопасности, правила устройства и безопасной эксплуатации, строительные и санитарные нормы и правила, гигиенические нормативы и государственные стандарты безопасности труда, своды правил по проектированию и строительству в части государственных нормативных требований охраны труда разрабатываются и утверждаются соответствующими федеральными органами исполнительной власти по согласованию с Минтрудом России.

Государственные нормативные требования охраны труда, включаемые в указанные документы, не должны противоречить действующему законодательству по охране труда.

Правила по безопасности (ПБ), инструкции по безопасности (ИБ), правила устройства и безопасной эксплуатации (ПУБЭ) разрабатываются (пересматриваются) и вводятся в действие в соответствии с Положением о порядке разработки (пересмотра), введения в действие нормативных документов Госгортехнадзора России и согласования нормативных документов других федеральных органов исполнительной власти, утв. приказом Госгортехнадзора России от 24 мая 1999 г. N 93.

Строительные нормы и правила, своды правил по проектированию и строительству разрабатываются и вводятся в действие в соответствии со СНиП 10-01-94 "Система нормативных документов в строительстве. Основные положения", принятыми и введенными в действие постановлением Госстроя России от 17 мая 1994 г. N 18-38.

Государственные стандарты системы стандартов безопасности труда (ГОСТ Р ССБТ) разрабатываются и вводятся в действие на основании документов Государственной системы стандартизации РФ и, в частности:

ГОСТ Р 1.0 "Государственная система стандартизации Российской Федерации. Основные положения";

ГОСТ Р 1.2 "Государственная система стандартизации Российской Федерации. Порядок разработки государственных стандартов";

ГОСТ Р 1.5 "Государственная система стандартизации Российской Федерации. Общие требования к построению, изложению, оформлению и содержанию стандартов";

ГОСТ 12.0.001 "Система стандартов безопасности труда. Основные положения".

Разрабатываемые федеральными органами исполнительной власти нормативные правовые акты, содержащие государственные нормативные требования охраны труда, направляются ими при необходимости в федеральные надзоры.

3. В соответствии со ст. 370 ТК РФ представители профсоюзов имеют право принимать участие в разработке проектов подзаконных нормативных правовых актов об охране труда, а также согласовывать их в порядке, установленном Правительством РФ.

Федеральные органы исполнительной власти, осуществляющие разработку и издание правил, типовых инструкций и других нормативных правовых актов, содержащих государственные нормативные

требования охраны труда, ежегодно должны представлять в Минтруд России перспективные планы их разработки и пересмотра, перечень документов, утвержденных в отчетном году, и по мере утверждения - по экземпляру указанных документов для формирования федерального банка данных и включения в Единую информационную систему государственных требований охраны труда.

Наряду с традиционными видами формирования банка данных нормативных правовых актов по охране труда и доведения документов до пользователей на бумажных носителях все более широкое распространение получают различные виды информационно-поисковых систем с использованием персональных компьютеров и средств Интернета. По заданию Минтруда России разработаны несколько разновидностей таких систем, содержащих базы документов по охране труда. Так, на основе информационно-поисковой системы "Кодекс" Санкт-Петербургским Государственным Унитарным предприятием дополнительного профессионального образования "Центр охраны труда, промышленной безопасности и социального партнерства" выпущен компакт-диск для компьютеров "Безопасность и охрана труда", содержащий более 2 тыс. документов. Аналогичная версия создана для Интернета.

На сервере "Российской информационной сети делового сотрудничества" размещена Российская информационная система охраны труда (РИСОТ). Указанная система, помимо постоянно обновляемого банка данных нормативных правовых актов по охране труда, предполагает размещение оперативной информации о проводимой работе по охране труда, данных о моделях и производителях спецодежды, обмене опытом работы между регионами, другой полезной информации.

Статья 212. Обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда

1. В соответствии со ст. 22 ТК РФ работодатель обязан обеспечить безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда. Статьей 4 ТК РФ запрещается принудительный труд. К принудительному труду законодатель, в частности, относит требование работодателя об исполнении трудовых обязанностей работником, если он не обеспечен средствами коллективной или индивидуальной защиты либо работа угрожает жизни или здоровью работника.

Работодатель обязан обеспечить нормальные условия для выполнения работниками норм выработки. К таким условиям, в частности, относятся условия труда, соответствующие требованиям охраны труда и безопасности производства (ст. 163 ТК РФ).

2. Безопасные условия и охрану труда обязан обеспечить работодатель, т.е. на него возлагается обеспечение охраны труда в широком ее понятии, а именно обеспечение не только правовой охраны труда, но и в социально-экономическом, организационно-техническом и медицинском ее аспектах.

3. Работодатель обязан организовать надлежащее (в соответствии со СНиП 2.09.04-87 "Административные и бытовые здания") санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание. Полный набор и площадь санитарно-бытовых зданий, устройств, медицинских учреждений для соответствующих видов организаций и численности персонала приводится в указанном СНиП. Нехватка какого-либо вида санитарно-бытовых и лечебных помещений может быть оценена соответствующими надзорными органами как нарушение норм ТК РФ.

4. Организовать производственный процесс необходимо таким образом, чтобы при эксплуатации производственных зданий, сооружений, оборудования, ведении технологических процессов, использовании сырья и материалов была обеспечена безопасность работников. Там, где это требуется в соответствии с установленным порядком и правилами, работодатель должен обеспечить наличие и надлежащую эксплуатацию средств коллективной и индивидуальной защиты.

5. Работодатель обязан обеспечить соответствие условий труда на каждом рабочем месте требованиям законодательства об охране труда, т.е. установленным нормативам по всем вредным и опасным факторам. Указанные нормативы установлены соответствующими ГОСТами, санитарными и строительными правилами, другими нормативными документами, утвержденными уполномоченными на то органами государственной власти и управления.

6. Норма об обеспечении работодателем режима труда и отдыха работников - отсылочная. Необходимо соблюдать требования разд. IV и V настоящего Кодекса о режиме рабочего времени и времени отдыха. При этом следует помнить, что законодательством субъектов РФ может улучшаться положение работников по сравнению с действующим федеральным законодательством.

7. Обеспечение работников спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты производится в соответствии с Типовыми отраслевыми нормами бесплатной выдачи рабочим и служащим специальной одежды и других средств индивидуальной защиты, утв. постановлениями Минтруда России в 1997-2003 гг.

Спецодежда, спецобувь и другие средства индивидуальной защиты, предусмотренные указанными нормами, являются для работодателя обязательным минимумом для бесплатной их выдачи работникам (постановление Минтруда России от 8 декабря 1997 г. N 61 "Об утверждении типовых отраслевых норм бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты").

Работодателю с учетом мнения трудового коллектива предоставлено право принимать решения о бесплатной выдаче работникам спецодежды и спецобуви сверх типовых норм за счет прибыли.

Выдаваемые работникам спецодежда, спецобувь и другие средства индивидуальной защиты должны соответствовать характеру и условиям их работы и обеспечивать безопасность труда.

Приемка поступающих средств индивидуальной защиты должна производиться комиссией из представителей работодателя и профсоюзного или иного уполномоченного работниками представительного органа, которая составляет акт о качестве поступившей спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты, их соответствии требованиям ГОСТа.

Выдача взамен спецодежды и спецобуви материалов для их изготовления или денежных сумм для их приобретения не разрешается. В исключительных случаях при невыдаче в срок установленных нормами спецодежды и спецобуви и приобретении их в связи с этим самими работниками работодатель обязан возместить работникам затраты на приобретение спецодежды и спецобуви и оприходовать спецодежду и спецобувь как инвентарь организации.

Выдача работникам и сдача ими спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты должны записываться в личную карточку.

Работодатель обязан организовать надлежащий уход за средствами индивидуальной защиты, своевременно осуществлять стирку, химчистку, ремонт, дегазацию, дезактивацию, обезвреживание и обеспыливание спецодежды, а также ремонт, дегазацию, дезактивацию и обезвреживание спецобуви и других средств индивидуальной защиты.

8. Работодатель обязан проводить инструктаж по вопросам охраны труда для всех вновь поступивших работников и обучать их безопасным методам и приемам выполнения работ непосредственно на рабочих местах в течение нескольких смен.

В круг обязанностей работодателя входит проведение инструктажа по охране труда для всех вновь поступающих на работу, а также переводимых на другую работу внутри организации. Для лиц, принимаемых на работы, выполнение которых требует специальной подготовки и профессионального отбора, должно быть организовано предварительное обучение правилам охраны труда с обязательным учетом специфики профессии (вида работ). По окончании курса обучающиеся сдают экзамен по знанию требований охраны труда.

В соответствии с ГОСТ 12.0.004-90 "ССБТ. Организация обучения безопасности труда" по характеру и времени проведения инструктаж работников подразделяется на вводный, первичный на рабочем месте, повторный, внеплановый, целевой.

Вводный инструктаж проводится со всеми принимаемыми на работу независимо от их образования, стажа работы по данной профессии или должности, а также с командированными, учащимися, студентами, прибывшими на производственное обучение или практику.

Первичный инструктаж на рабочем месте осуществляется со всеми вновь принятыми в организацию, переводимыми из одного подразделения в другое, командированными, учащимися, студентами, с работниками, выполняющими новую для них работу, а также со строителями при выполнении строительно-монтажных работ на территории организации. Инструктаж проводится с каждым работником индивидуально, с показом безопасных приемов и методов труда.

Повторный инструктаж дается в целях проверки и повышения уровня знаний правил и инструкций по охране труда индивидуально или с группой работников одной профессии, бригады по программе инструктажа на рабочем месте. Такой инструктаж проходят все работающие не реже чем через каждые 6 месяцев, за исключением работников, которые не связаны с использованием инструментов и оборудования.

Внеплановый инструктаж организуется при изменении правил по охране труда и технологического процесса, замене оборудования и других факторов, влияющих на безопасность труда. Текущий инструктаж проводится с работниками перед производством работ, на которые оформляется наряд-допуск.

Целевой инструктаж необходим в случае:

выполнения разовых работ, не связанных с прямыми обязанностями по специальности (погрузка, выгрузка, уборка территории, разовые работы вне организации, цеха и т.п.);

ликвидации последствий аварий, стихийных бедствий и катастроф;

производства работ, на которые оформляются наряд-допуск, разрешение и другие документы;

проведения экскурсии, организации массовых мероприятий с учащимися.

Первичный инструктаж на рабочем месте, повторный, внеплановый и целевой инструктажи проводит непосредственно руководитель работ (мастер, инструктор производственного обучения, преподаватель).

Работники, не прошедшие в установленном порядке обучение, инструктаж, стажировку и проверку знаний требований охраны труда, не допускаются к работе.

9. Аттестация рабочих мест по условиям труда производится в соответствии с Положением о порядке проведения аттестации рабочих мест по условиям труда, утв. постановлением Минтруда России от 14 марта 1997 г. N 12 "О проведении аттестации рабочих мест по условиям труда".

В соответствии с указанным Положением аттестации по условиям труда подлежат все имеющиеся в организации рабочие места.

Результаты аттестации рабочих мест по условиям труда используются в целях:

планирования и проведения мероприятий по охране и условиям труда;
сертификации работ по охране труда в организациях;
обоснования предоставления компенсаций работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и опасными условиями труда;
решения вопроса о связи заболевания с профессией при подозрении на профессиональное заболевание, установления диагноза профзаболевания, в том числе при решении споров, разногласий в судебном порядке;
рассмотрения вопроса о прекращении (приостановлении) эксплуатации цеха, участка, производственного оборудования, изменении технологий, представляющих непосредственную угрозу для жизни и (или) здоровья работников;
включения в трудовой договор (контракт) условий труда работников;
ознакомления работающих с условиями труда на рабочих местах;
составления статистической отчетности о состоянии условий труда, компенсациях за работу с вредными и опасными условиями труда по форме 1-Т (условия труда);
применения административно-экономических санкций (мер воздействия) к виновным должностным лицам в связи с нарушением законодательства об охране труда.

Сроки проведения аттестации устанавливаются организацией исходя из изменения условий и характера труда, но не реже 1 раза в 5 лет с момента проведения последних измерений.

Для организации аттестации рабочих мест по условиям труда издается соответствующий приказ, создается аттестационная комиссия организации, определяются сроки и график работ по аттестации.

Аттестационная комиссия составляет полный перечень рабочих мест организации; выявляет ее наиболее травмоопасные участки, работы и оборудование; составляет перечень опасных и вредных факторов производственной среды, показателей тяжести и напряженности трудового процесса; присваивает коды производствам, цехам, участкам, рабочим местам; разрабатывает предложения по улучшению и оздоровлению условий труда и т.д.

По результатам аттестации заполняются соответствующие ведомости рабочих мест и оформляется протокол аттестации рабочих мест по условиям труда.

Ответственность за проведение аттестации рабочих мест по условиям труда несет руководитель организации.

10. Работодатель обязан за свой счет проводить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры работников, внеочередные медицинские осмотры работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями, а также не допускать работников к выполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний.

В соответствии со ст. 213 ТК РФ работники, занятые на тяжелых работах и на работах с вредными или опасными условиями труда (в том числе на подземных работах), а также на работах, связанных с движением транспорта, работники организаций пищевой промышленности, общественного питания и торговли, водопроводных сооружений, лечебно-профилактических и детских учреждений, проходят обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические (лица в возрасте до 21 года - ежегодные) медицинские осмотры.

Перечни вредных, опасных веществ и производственных факторов, при работе с которыми обязательны предварительные и периодические медицинские осмотры работников, и таких работ утверждены приказом Минздравмедпрома России от 14 марта 1996 г. N 90.

11. Расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний производятся работодателем в соответствии со ст. 227-231 ТК РФ, а также с постановлением Минтруда России от 24 октября 2002 г. N 73 "Об утверждении форм документов, необходимых для расследования и учета несчастных случаев на производстве и Положения об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях".

12. Постановлением Министерства труда и социального развития РФ от 4 июля 2003 г. N 45 утверждены нормы бесплатной выдачи работникам смывающих и обезвреживающих средств.

13. Методические рекомендации по разработке инструкций по охране труда утверждены Минтрудом России 13 мая 2004 г.

Статья 213. Медицинские осмотры некоторых категорий работников

1. Статьей 266 ТК РФ предусмотрено, что лица в возрасте до 18 лет принимаются на работу только после предварительного обязательного медицинского осмотра и в дальнейшем до достижения 18 лет ежегодно подлежат медицинскому осмотру. Медицинские осмотры осуществляются за счет средств работодателя. Статья 72 ТК РФ предусматривает, что работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением в предоставлении другой работы, работодатель обязан с его согласия перевести на другую имеющуюся работу, не противопоказанную ему по состоянию здоровья. При отказе

работника от перевода либо отсутствию в организации соответствующей работы трудовой договор прекращается.

Перечень вредных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся предварительные и периодические медицинские осмотры, и порядок их проведения в настоящее время устанавливаются Минздравом России. По решению органов местного самоуправления в отдельных организациях могут вводиться дополнительные условия и показания к проведению медицинских осмотров. В этих случаях работодатель обязан организовывать проведение предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров работников организации.

При уклонении работника от прохождения медицинских осмотров или невыполнении им рекомендаций по результатам проведенных обследований работодатель не должен допускать работника к выполнению им трудовых обязанностей.

В дополнение к межведомственному приказу министра здравоохранения и медицинской промышленности РФ и председателя Государственного комитета санитарно-эпидемиологического надзора РФ от 5 октября 1995 г. N 280/88 соответствующим приказом Минздравмедпрома России от 14 марта 1996 г. N 90 "О порядке проведения предварительных и периодических медицинских осмотров работников и медицинских регламентах допуска к профессии" были утверждены:

временный перечень вредных, опасных веществ и производственных факторов, при работе с которыми обязательны предварительные и периодические медицинские осмотры работников; медицинских противопоказаний, а также врачей-специалистов, участвующих в проведении этих медицинских осмотров, и необходимых лабораторных и функциональных исследований;

временный перечень работ, при выполнении которых обязательны предварительные и периодические медицинские осмотры работников; врачей-специалистов, участвующих в проведении этих медицинских осмотров, и необходимых лабораторных и функциональных исследований по видам работ; медицинских противопоказаний к допуску на работу;

положение о проведении обязательных предварительных при поступлении на работу и периодических медицинских осмотров работников;

перечень общих медицинских противопоказаний к допуску на работу в соответствии с временными перечнями;

список профессиональных заболеваний с инструкцией по его применению.

2. Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 16 августа 2004 г. N 83 утверждены **перечни** вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и порядок проведения этих осмотров (обследований). О порядке применения настоящего приказа сказано в письме Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека от 13 января 2005 г. N 0100/63-05-32.

Приказом утверждены:

Перечень вредных и (или) опасных производственных факторов, при выполнении которых проводятся предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования) (Приложение N 1);

Перечень работ, при выполнении которых проводятся предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования) (Приложение N 2);

Порядок проведения предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на вредных работах и на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами (Приложение N 3);

Порядок проведения предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на вредных работах и на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами, определяет Порядок проведения предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на вредных работах и на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами.

Предварительные медицинские осмотры (обследования) при поступлении на работу проводятся с целью определения соответствия состояния здоровья работника (освидетельствуемого) поручаемой ему работе (ст. 213 ТК РФ).

Периодические медицинские осмотры (обследования) проводятся с целью:

динамического наблюдения за состоянием здоровья работников, своевременного выявления начальных форм профессиональных заболеваний, ранних признаков воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов на состояние здоровья работников, формирования групп риска;

выявления общих заболеваний, являющихся медицинскими противопоказаниями для продолжения работы, связанной с воздействием вредных и (или) опасных производственных факторов;

своевременного проведения профилактических и реабилитационных мероприятий, направленных на сохранение здоровья и восстановление трудоспособности работников.

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 периодические медицинские осмотры (обследования) должны проводиться не реже, чем 1 раз в 2 года.

Лица, не достигшие возраста 21 года, проходят периодические медицинские осмотры ежегодно (ст. 213 ТК РФ).

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) (ст. 213 ТК РФ).

Предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования) работников проводятся медицинскими организациями, имеющими лицензию на указанный вид деятельности.

Работникам, занятым на вредных работах и на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами в течение 5 и более лет, периодические медицинские осмотры (обследования) проводятся в центрах профпатологии и других медицинских организациях, имеющих лицензии на экспертизу профпригодности и экспертизу связи заболевания с профессией, 1 раз в 5 лет.

Работодатель определяет контингенты и составляет поименный список лиц, подлежащих периодическим медицинским осмотрам (обследованиям), с указанием участков, цехов, производств, вредных работ и вредных и (или) опасных производственных факторов, оказывающих воздействие на работников, и после согласования с территориальными органами Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека направляет его за 2 месяца до начала осмотра в медицинскую организацию, с которой заключен договор на проведение периодических медицинских осмотров (обследований).

Медицинская организация на основании полученного от работодателя поименного списка работников, подлежащих периодическим медицинским осмотрам (обследованиям), утверждает совместно с работодателем календарный план проведения медицинских осмотров (обследований).

Руководитель медицинской организации, осуществляющей предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), утверждает состав медицинской комиссии, председателем которой должен быть врач-профпатолог или врач иной специальности, имеющий профессиональную подготовку по профпатологии, членами комиссии - специалисты, прошедшие в рамках своей специальности подготовку по профессиональной патологии. Комиссия определяет виды и объемы необходимых исследований с учетом специфики действующих производственных факторов и медицинских противопоказаний к осуществлению или продолжению работы на основании действующих нормативных правовых актов.

Работник для прохождения предварительного медицинского осмотра (обследования) представляет направление, выданное работодателем, в котором указываются вредные и (или) опасные производственные факторы и вредные работы, а также паспорт или другой документ, его заменяющий, амбулаторную карту или выписку из нее с результатами периодических осмотров по месту предыдущих работ и в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, - решение врачебной психиатрической комиссии.

Оформление результатов предварительных и периодических медицинских осмотров проходит следующим образом.

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 медицинской организацией работодателю, территориальному органу Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека и центру профпатологии.

Работник информируется о результатах проведенного 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 установленном порядке в центр профпатологии на экспертизу 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.

Центр профпатологии субъекта РФ обобщает и анализирует результаты периодических медицинских осмотров (обследований), проведенных в течение года на территории субъекта РФ (в соответствии с Основами законодательства Российской Федерации об охране здоровья граждан) и представляет ежегодный отчет в установленном порядке в орган управления здравоохранением субъекта Российской Федерации. Последний в установленном порядке представляет отчет в Федеральное агентство по здравоохранению и социальному развитию и в копии - в территориальный орган Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека.

3. Работникам (освидетельствуемым), которым противопоказана работа с вредными и опасными веществами, выдается заключение клинико-экспертной комиссии (КЭК) на руки, а копия пересылается в 3-дневный срок работодателю, выдавшему направление.

Медицинскому осмотру при поступлении на работу и в дальнейшем в установленные сроки (например, 1 раз в год) подлежат категории работников конкретных, перечисленных в нормативных актах организаций: пищевых предприятий, предприятий общественного питания, детских учреждений, детских лечебно-профилактических и санаторно-курортных учреждений, школ и других учебно-вспомогательных учреждений для детей и подростков, лечебно-профилактических учреждений для взрослых, санаториев, домов отдыха, домов инвалидов, аптек и фармацевтических заводов, предприятий по санитарно-гигиеническому обслуживанию населения (банщики, парикмахеры, маникюрши, работники прачечных и т.д.), гостиниц, общежитий, бассейнов, водопроводных станций, водоразборных будок и колонок, предприятий, вырабатывающих и продающих детские игрушки, детских библиотек, детских ателье и др.

4. Постановлением Правительства РФ от 23 сентября 2002 г. N 695 утверждены Правила прохождения не реже 1 раза в 5 лет обязательного психиатрического освидетельствования работниками, осуществляющими отдельные виды деятельности. В частности, эта деятельность связана с источниками повышенной опасности, с влиянием вредных веществ и неблагоприятных производственных факторов.

Статья 214. Обязанности работника в области охраны труда

1. В соответствии со ст. 56 ТК РФ условия труда, предусмотренные трудовым договором в соответствии с законодательством об охране труда, должны соответствовать требованиям охраны труда. Следовательно, условия трудового договора с точки зрения охраны труда являются обязательными для сторон и их нарушение влечет соответствующую ответственность.

Требования охраны труда, а также правил и инструкций установлены и в Федеральном законе "Об основах охраны труда в Российской Федерации".

Соответствующие правила обязывают работников соблюдать инструкции по охране труда, устанавливающие правила выполнения работ и поведения в производственных помещениях и на строительных площадках. Работники обязаны также соблюдать установленные требования обращения с машинами и механизмами, пользоваться выдаваемыми им средствами индивидуальной защиты.

Соблюдение указанных требований напрямую относится к обязанностям работника, установленным в ст. 21 настоящего Кодекса, и к дисциплине труда.

2. Работодатель обязан в соответствии со ст. 189 ТК РФ создавать условия для соблюдения работником дисциплины труда. С этой целью в организациях создается обстановка нетерпимости к нарушениям трудовой дисциплины, особенно к работникам, недобросовестно выполняющим трудовые обязанности.

Статья 189 ТК РФ предусматривает, что трудовой распорядок в организации определяется правилами внутреннего трудового распорядка, утверждаемыми общим собранием (конференцией) работников организации по представлению работодателя. В некоторых отраслях экономики для отдельных категорий работников действуют уставы и положения о дисциплине. Правила внутреннего трудового распорядка и требования гл. 30 ТК РФ устанавливают применение к работникам как мер поощрения, так и мер дисциплинарного взыскания. Так, за добросовестное выполнение трудовых обязанностей, в том числе и по охране труда, к работникам могут применяться поощрения (ст. 191 ТК РФ).

В соответствии со ст. 192 настоящего Кодекса за нарушение требований по охране труда (как вид трудовых обязанностей) к работникам могут быть применены меры дисциплинарного взыскания: 1) замечание; 2) выговор; 3) увольнение по соответствующим основаниям. При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка, обстоятельства, при которых он совершен, предшествующая работа и поведение работника.

До применения дисциплинарного взыскания с работника должно быть затребовано письменное объяснение (ст. 193 ТК РФ). Отказ работника дать объяснение не является препятствием для наложения дисциплинарного взыскания. В этом случае составляется акт в произвольной форме с подписью свидетелей. В докладной записке руководителя работ на имя работодателя и в приказе (распоряжении) работодателя о наложении дисциплинарного взыскания обязательно должно быть указано, что нарушитель отказался дать письменное объяснение, иначе в случае судебного разбирательства приказ

(распоряжение) может быть признан недействительным.

Одним из оснований расторжения трудового договора по инициативе работодателя является нарушение работником требований по охране труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий.

Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в Государственную инспекцию труда или органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров (ст. 193 ТК РФ).

3. Средства индивидуальной и коллективной защиты применяются для предотвращения или уменьшения воздействия на работающих вредных и опасных производственных факторов. Так, по статистике каждый восьмой несчастный случай на производстве, происходящий в Российской Федерации, связан с отсутствием или неправильным применением спецодежды, спецобуви или других средств индивидуальной защиты.

Обеспечение средствами индивидуальной защиты за счет средств работодателя - неотъемлемое право работника и обязанность работодателя в соответствии с действующим законодательством. В то же время ст. 214 ТК РФ обязывает работника правильно применять эти средства.

4. Обучение работающих безопасным методам и приемам труда, проведение инструктажа по охране труда, стажировка на рабочем месте и проверка знаний требований охраны труда являются важными элементами в профилактике производственного травматизма, так как технические решения по обеспечению безопасности труда будут недостаточными, если работники их не соблюдают из-за недостатка знаний по охране труда.

В организациях, осуществляющих производственную деятельность, с численностью 100 и более работников, а также в организациях, специфика деятельности которых требует проведения с персоналом большого объема работ по обеспечению безопасности труда, рекомендуется создавать кабинеты охраны труда, в которых, в частности, проводятся инструктаж по охране труда (вводный) и обучение по охране труда, в том числе безопасным методам и приемам выполнения работ, в соответствии с Рекомендациями по организации работы кабинета охраны труда и уголков охраны труда, утв. постановлением Минтруда России от 17 января 2001 г. N 7.

Немедленное извещение своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления), является нормой прямого действия.

5. Обязательные предварительные (при поступлении на работу) медицинские осмотры работников проводятся в целях определения соответствия состояния здоровья работников поручаемой им работе. Периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры проводятся в целях динамического наблюдения за состоянием здоровья работников в условиях воздействия профессиональных вредностей. Порядок проведения медицинских осмотров некоторых категорий работников определен в ст. 213 ТК РФ.

В соответствии со ст. 14 Федерального закона "Об основах охраны труда в Российской Федерации" на работодателя возложена обязанность по обеспечению проведения за счет собственных средств предварительных, периодических, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников, но с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров.

Согласно данной статье работники, не прошедшие обязательный медицинский осмотр, а также при наличии медицинских противопоказаний к работе не допускаются.

Порядок прохождения медицинских осмотров определен приказом Минздравмедпрома России от 14 марта 1996 г. N 90 "О порядке проведения предварительных и периодических медицинских осмотров работников и медицинских регламентах допуска к профессии" и приказом Минздрава России от 10 декабря 1996 г. N 405 "О проведении предварительных и периодических медицинских осмотров работников".

Статья 215. Соответствие производственных объектов и продукции требованиям охраны труда

1. Машины, механизмы и другое производственное оборудование, транспортные средства, технологические процессы, материалы и химические вещества, средства индивидуальной и коллективной защиты работников, в том числе иностранного производства, должны соответствовать требованиям охраны труда, установленным в Российской Федерации, и иметь сертификаты соответствия.

Требования охраны труда обязательны для исполнения юридическими и физическими лицами при осуществлении любых видов деятельности, в том числе при проектировании, строительстве (реконструкции) и эксплуатации объектов, конструировании машин, механизмов и другого оборудования, разработке технологических процессов, организации производства и труда (п. 2 ст. 3 Федерального закона "Об основах охраны труда в Российской Федерации").

2. Градостроительная и проектная документация (технико-экономические обоснования, проекты на строительство, расширение и техническое перевооружение предприятий и сооружений) в Российской Федерации до ее утверждения подлежит государственной экспертизе. Она производится независимо от источников финансирования, форм собственности и принадлежности, за исключением документации на объекты, строительные работы, не затрагивающей конструкторские и другие характеристики надежности и безопасности, а также документации на строительство, расширение, реконструкцию, техническое перевооружение, капитальный ремонт объектов, консервация и ликвидация которых не требует разрешения (п. 2 Положения о проведении государственной экспертизы и утверждении градостроительной, предпроектной и проектной документации в Российской Федерации, утв. постановлением Правительства РФ от 27 декабря 2000 г. N 1008 "О порядке проведения государственной экспертизы и утверждения градостроительной, предпроектной и проектной документации").

Государственная экспертиза градостроительной, предпроектной и проектной документации проводится Главным управлением государственной вневедомственной экспертизы при Госстрое России (Главгосэкспертиза России), организациями государственных вневедомственных экспертиз субъектов РФ соответственно с участием федеральных органов исполнительной власти или органов исполнительной власти субъектов РФ, уполномоченных на проведение специализированной экспертизы. По результатам проведения государственной экспертизы градостроительной, предпроектной и проектной документации составляется сводное заключение, которое должно учитывать и заключение государственной экспертизы условий труда.

Как один из видов специализированной экспертизы государственная экспертиза условий труда является обязательным этапом инвестиционного процесса в строительстве и выполняется в целях проведения государственной социально-экономической политики по улучшению условий труда и предотвращения строительства (реконструкции) производственных объектов, создание и эксплуатация которых не отвечает государственным нормативным требованиям охраны труда. При этом следует иметь в виду, что государственная экспертиза условий труда при проектировании может осуществляться на федеральном и региональном уровнях (подп. "б" п. 5 и п. 6 Положения о проведении государственной экспертизы и утверждении градостроительной, предпроектной и проектной документации в Российской Федерации; п. 1 и 4 ст. 21 Федерального закона "Об основах охраны труда в Российской Федерации").

3. Основные принципы и методология порядка проведения государственной экспертизы условий труда при рассмотрении проектов строительства разработаны Минтрудом России по проведению экспертизы на соответствие требованиям условий труда (Инструкция о порядке проведения государственной экспертизы проектов строительства РДС 11-201-95, утв. постановлением Минстроя России от 24 апреля 1995 г. N 18-39).

Контроль за соблюдением государственных нормативных требований охраны труда ведется не только на стадии проектирования, но и в процессе строительства производственных объектов. Такой контроль проводится федеральной инспекцией труда (см. Положение о федеральной инспекции труда, утв. постановлением Правительства РФ от 28 января 2000 г. N 78).

Предусмотрена необходимость соблюдения определенного порядка ввода в действие построенных вновь или реконструируемых производственных объектов. Производственные объекты предъявляются заказчиком к приемке государственной приемочной комиссией (СНиП 3.01.04-87). Приемка в эксплуатацию законченных строительством объектов осуществляется и на соответствие их требованиям охраны труда органами государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда, т.е. государственными инспекторами по охране труда. При выявлении в процессе приемки нарушений требований охраны труда при строительстве или реконструкции объектов производственного назначения ни одно предприятие, цех, участок не могут быть приняты и введены в эксплуатацию.

Вредные или опасные вещества, материалы, продукция, товары и услуги применяются по разработанным методикам с обязательным проведением метрологического контроля и токсикологической оценки, т.е. не допускается использование новых материалов, сырья, не прошедших специальную экспертизу об их влиянии на организм и здоровье человека и не получивших санитарно-эпидемиологическое заключение. Виды продукции, на которые должно выдаваться такое заключение, установлены приказом Минздрава России от 15 августа 2001 г. N 325 "О санитарно-эпидемиологической экспертизе продукции".

Опытные образцы продукции до передачи их в производство также подлежат испытаниям на соответствие государственным нормативным требованиям охраны труда.

Использование новых, не применяемых ранее в производстве, вредных или опасных веществ должно осуществляться после разработки и согласования с соответствующими органами государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда мероприятий по сохранению жизни и здоровья работников, занятых в производстве с использованием указанных веществ. Решение об использовании вредных или опасных веществ принимается работодателем после получения положительных заключений соответствующих государственных органов надзора и контроля о возможности применения этих веществ в производстве.

4. Государственным нормативным требованиям охраны труда, установленным в Российской

Федерации, должны соответствовать машины, механизмы, другое производственное оборудование, транспортные средства, технологические процессы, материалы и химические вещества, средства индивидуальной и коллективной защиты, в том числе иностранного производства, и иметь сертификат соответствия. Сертификат соответствия представляет собой документ, выданный по правилам системы сертификации, для подтверждения соответствия сертифицированной продукции установленным требованиям. Сертификацию продукции и услуг осуществляет специально уполномоченный федеральный орган исполнительной власти в области сертификации (Госстандарт России). Отношения в области сертификации регулируются Федеральным законом от 27 декабря 2002 г. N 184-ФЗ "О техническом регулировании".

5. Положение о проведении государственной экспертизы условий труда в Российской Федерации утверждено постановлением Правительства РФ от 25 апреля 2003 г. N 244.

Правила сертификации производственного оборудования утверждены постановлением Госстандарта РФ от 3 мая 2000 г. N 25.

Глава 35. Организация охраны труда

Статья 216. Государственное управление охраной труда

1. Структура органов государственного управления охраной труда формируется в соответствии с принципами федеративного устройства Российской Федерации, определенными Конституцией РФ. Федеративное устройство основано на государственной целостности России, единстве системы государственной власти, разграничении предметов ведения и полномочий между органами государственной власти Российской Федерации и органами государственной власти субъектов РФ (ст. 5 Конституции РФ).

Правительство РФ в соответствии с Конституцией РФ (ч. 1 ст. 110) возглавляет систему федеральных органов исполнительной власти Российской Федерации. Часть 2 ст. 77 Конституции РФ закрепляет положение, по которому в пределах ведения Российской Федерации и полномочий Российской Федерации по предметам совместного ведения Российской Федерации и субъектов РФ федеральные органы исполнительной власти и органы исполнительной власти субъектов РФ образуют единую систему исполнительной власти в Российской Федерации.

Государственное управление охраной труда осуществляется Правительством РФ непосредственно или по его поручению федеральным органом исполнительной власти, ведающим вопросами охраны труда, и другими федеральными органами исполнительной власти.

Распределение полномочий федеральных органов исполнительной власти в области охраны труда осуществляется Правительством РФ, которое их устанавливает в утверждаемых нормативных правовых актах (положения о соответствующих федеральных органах исполнительной власти, акты, регулирующие взаимоотношения между федеральными органами исполнительной власти, и др.).

2. Постановлением Правительства РФ от 30 июня 2004 г. N 324 утверждено Положение о Федеральной службе по труду и занятости.

Вопросы Федеральной службы по труду и занятости определены также в постановлении Правительства РФ от 6 апреля 2004 г. N 156.

Федеральная служба по труду и занятости является федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по контролю и надзору в сфере труда, занятости и альтернативной гражданской службы, по оказанию государственных услуг в сфере содействия занятости населения и защиты от безработицы, трудовой миграции и урегулирования коллективных трудовых споров.

Она находится в ведении Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации.

Федеральная служба по труду и занятости осуществляет деятельность непосредственно и через свои территориальные органы и государственные учреждения службы занятости (центры занятости населения) во взаимодействии с другими федеральными органами исполнительной власти, органами исполнительной власти субъектов РФ, органами местного самоуправления, общественными объединениями и иными организациями.

Федеральная служба по труду и занятости осуществляет следующие полномочия (сохраняется нумерация документа):

5.1. осуществляет государственный надзор и контроль за соблюдением:

5.1.1. трудового законодательства и нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

5.1.2. установленного порядка расследования и учета несчастных случаев на производстве;

5.2. осуществляет контроль за:

5.2.1. обеспечением государственных гарантий в области занятости населения;

5.2.2. приемом на работу инвалидов в пределах установленной квоты;

5.2.3. регистрацией инвалидов в качестве безработных;

- 5.2.4. прохождением гражданами альтернативной гражданской службы и увольнением с нее;
- 5.3. регистрирует:
 - 5.3.1. граждан в целях поиска подходящей работы и безработных граждан;
 - 5.3.2. в уведомительном порядке отраслевые соглашения, заключенные на федеральном уровне социального партнерства;
- 5.4. оказывает в соответствии с законодательством Российской Федерации следующие государственные услуги:
 - 5.4.1. содействие гражданам в поиске подходящей работы, а работодателям в подборе необходимых работников;
 - 5.4.2. информирование о положении на рынке труда;
 - 5.4.3. организацию профессиональной ориентации граждан в целях выбора сферы деятельности (профессии), трудоустройства, профессионального обучения;
 - 5.4.4. психологическую поддержку, профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации безработных граждан;
 - 5.4.5. осуществление социальных выплат гражданам, признанным в установленном порядке безработными;
 - 5.4.6. организацию проведения оплачиваемых общественных работ;
 - 5.4.7. организацию временного трудоустройства граждан, особо нуждающихся в социальной защите и испытывающих трудности в поиске работы;
 - 5.4.8. социальную адаптацию безработных граждан на рынке труда;
 - 5.4.9. содействие самозанятости населения;
 - 5.4.10. выдачу работодателям заключений о привлечении и использовании иностранных работников;
 - 5.4.11. содействие гражданам в переселении для работы в сельской местности;
 - 5.4.12. содействие в разрешении коллективных трудовых споров;
 - 5.4.13. организацию подготовки трудовых арбитров, специализирующихся в разрешении коллективных трудовых споров;
- 5.5. осуществляет:
 - 5.5.1. проверки, обследования, выдачу обязательных для исполнения предписаний об устранении нарушений, привлечение виновных к ответственности в соответствии с законодательством Российской Федерации;
 - 5.5.2. рассмотрение в соответствии с законодательством Российской Федерации дел об административных правонарушениях;
 - 5.5.3. принятие мер по устранению обстоятельств и причин выявленных нарушений и восстановлению нарушенных трудовых прав граждан;
 - 5.5.4. информирование и консультирование работодателей и работников по вопросам соблюдения трудового законодательства и нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
 - 5.5.5. обобщение практики применения и анализ причин нарушений трудового законодательства и нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, законодательства о занятости и альтернативной гражданской службе, а также подготовку соответствующих предложений по их совершенствованию;
 - 5.5.6. анализ состояния и причин производственного травматизма и разработку предложений по его профилактике;
 - 5.5.7. реализацию территориальных 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;
 - 5.5.8. принятие решения о переводе гражданина, проходящего альтернативную гражданскую службу, из одной организации в другую;
 - 5.5.9. подготовку плана направления граждан на альтернативную гражданскую службу;
- 5.6. осуществляет функции главного распорядителя и получателя средств федерального бюджета, предусмотренных на содержание Службы и реализацию возложенных на нее функций;
- 5.7. обеспечивает в пределах своей компетенции защиту сведений, составляющих государственную тайну;
- 5.8. организует прием граждан, обеспечивает своевременное и полное рассмотрение обращений граждан, принимает по ним решения и направляет заявителям ответы в установленный законодательством Российской Федерации срок;
- 5.9. представляет в установленном порядке в судебных органах права и законные интересы Российской Федерации по вопросам, отнесенным к компетенции Службы;
- 5.10. обеспечивает мобилизационную подготовку Службы, а также контроль и координацию деятельности территориальных органов и государственных учреждений службы занятости, находящихся в ее ведении, по их мобилизационной подготовке;

5.11. осуществляет профессиональную подготовку работников центрального аппарата Службы, территориальных органов и государственных учреждений службы занятости, находящихся в ее ведении, их переподготовку, повышение квалификации и стажировку;

5.12. осуществляет в соответствии с законодательством Российской Федерации работу по комплектованию, хранению, учету и использованию архивных документов, образовавшихся в процессе деятельности Службы;

5.13. взаимодействует в установленном порядке с органами государственной власти иностранных государств и международными организациями в установленной сфере деятельности;

5.14. проводит в установленном порядке конкурсы и заключает государственные контракты на размещение заказов на поставку товаров, выполнение работ, оказание услуг для нужд Службы, а также на проведение научно-исследовательских работ для иных государственных нужд в установленной сфере деятельности;

5.15. осуществляет иные функции в установленной сфере деятельности, если такие функции предусмотрены федеральными законами, нормативными правовыми актами Президента РФ или Правительства РФ.

6. Федеральная служба по труду и занятости с целью реализации полномочий в установленной сфере деятельности имеет право:

6.1. организовывать проведение необходимых обследований, испытаний, экспертиз, анализов и оценок, а также научных исследований по вопросам осуществления надзора и контроля, оказания государственных услуг в установленной сфере деятельности;

6.2. давать юридическим и физическим лицам разъяснения по вопросам, отнесенным к компетенции Службы;

6.3. запрашивать и получать сведения, необходимые для принятия решений по вопросам, отнесенным к компетенции Службы;

6.4. привлекать в установленном порядке для проработки вопросов установленной сферы деятельности научные и иные организации, ученых и специалистов;

6.5. применять предусмотренные законодательством Российской Федерации меры ограничительного, предупредительного и профилактического характера, направленные на недопущение и (или) ликвидацию последствий нарушений юридическими лицами и гражданами обязательных требований в установленной сфере деятельности;

6.6. осуществлять контроль за деятельностью территориальных органов Службы и государственных учреждений службы занятости, находящихся в ее ведении;

6.7. создавать совещательные и экспертные органы (советы, комиссии, группы, коллегии) в установленной сфере деятельности;

6.8. разрабатывать и утверждать в установленном порядке образцы удостоверений государственных инспекторов труда.

Постановлением Правительства РФ от 30 июня 2004 г. N 321 утверждено Положение о Министерстве здравоохранения и социального развития Российской Федерации.

3. Федеральные органы исполнительной власти, которым предоставлено право осуществлять отдельные функции нормативного правового регулирования, специальные разрешительные, надзорные и контрольные функции в области охраны труда, обязаны согласовывать принимаемые ими требования охраны труда, а также координировать свою деятельность с Минтрудом России.

Указанная норма, установленная п. 3 ст. 11 Федерального закона "Об основах охраны труда в Российской Федерации", закреплена постановлением Правительства РФ от 23 мая 2000 г. N 399 "О нормативных правовых актах, содержащих государственные нормативные требования охраны труда", которым утверждается перечень видов нормативных правовых актов, содержащих государственные нормативные требования охраны труда, а также федеральные органы исполнительной власти, утверждающие нормативный документ. К ним относятся: Минтруд России, Госгортехнадзор России, Госатомнадзор России, Госстандарт России, Госстрой России и Минздрав России, а также другие федеральные органы исполнительной власти, которые разрабатывают и утверждают отраслевые правила и типовые инструкции по охране труда.

Кроме данной функции указанные федеральные органы исполнительной власти осуществляют ряд других функций государственного управления охраной труда.

Федеральный горный и промышленный надзор России (Госгортехнадзор России):

осуществляет нормативное регулирование, а также специальные разрешительные, контрольные и надзорные функции в области промышленной безопасности в соответствии с Федеральным законом от 21 июля 1997 г. N 116-ФЗ "О промышленной безопасности опасных производственных объектов" в пределах компетенции, установленной Положением о Федеральном горном и промышленном надзоре России, утв. постановлением Правительства РФ от 3 декабря 2001 г. N 841;

взаимодействует с другими федеральными органами исполнительной власти по вопросам обеспечения промышленной безопасности и создания безопасных условий труда на поднадзорных объектах;

вносит предложения в федеральные целевые программы по улучшению условий и охране труда;

подготавливает материалы в ежегодный Национальный доклад по охране труда;
расследует причины аварий и несчастных случаев на производстве на объектах, находящихся под контролем Госгортехнадзора России.

Федеральный надзор России по ядерной и радиационной безопасности (Госатомнадзор России) организует и осуществляет на территории Российской Федерации государственное регулирование ядерной и радиационной безопасности в соответствии с законодательными актами РФ и соответствующим Положением о нем, утв. постановлением Правительства РФ от 22 апреля 2002 г. N 265.

Министерство здравоохранения РФ, в составе которого находится Департамент государственного санитарно-эпидемиологического надзора:

осуществляет государственный санитарно-эпидемиологический надзор и контроль за соблюдением санитарного законодательства в области гигиены и безопасности труда в соответствии с Федеральным законом от 30 марта 1999 г. N 52-ФЗ "О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения";

организует разработку и утверждает санитарные правила и нормы, гигиенические нормативы в области охраны труда;

организует разработку и утверждает нормативные правовые акты по организации и проведению медицинских осмотров работников;

разрабатывает и утверждает схему определения тяжести несчастных случаев на производстве, обеспечивает выдачу медицинских заключений о тяжести производственных травм;

организует изучение профессиональной патологии, ее причин, методов диагностики, лечения и профилактики;

осуществляет надзор за соблюдением действующих санитарных правил и гигиенических нормативов;

осуществляет методическое руководство в вопросах участия подведомственных организаций в расследовании профессиональных заболеваний и несчастных случаев на производстве.

Министерство внутренних дел РФ (Государственная инспекция безопасности дорожного движения - ГИБДД):

контролирует соблюдение правил дорожного движения, а также нормативных правовых актов в области обеспечения безопасности дорожного движения;

ведет анализ дорожно-транспортных происшествий, выявляет причины и условия, способствующие совершению дорожно-транспортных происшествий, нарушению Правил дорожного движения, иных противоправных действий, влекущих угрозу безопасности дорожного движения, принимает меры по их устранению;

разрабатывает предложения по повышению уровня безопасности дорожного движения, в том числе совместно с заинтересованными федеральными органами исполнительной власти, органами исполнительной власти субъектов РФ, органами местного самоуправления, юридическими лицами и общественными объединениями;

осуществляет государственный учет показателей состояния безопасности дорожного движения;

участвует в разработке проектов законодательных и иных нормативных правовых актов в области обеспечения безопасности дорожного движения, вносит в установленном порядке предложения по их совершенствованию;

участвует совместно с заинтересованными организациями и учреждениями в определении приоритетных тем и направлений научных исследований в области обеспечения безопасности дорожного движения, осуществляет в установленном порядке их реализацию, а также участвует во внедрении в практическую деятельность ГИБДД научных разработок;

в установленном порядке предоставляет в федеральную инспекцию труда информацию, необходимую для объективного рассмотрения причин и условий конкретных дорожно-транспортных происшествий.

Государственный комитет РФ по строительству и жилищно-коммунальному комплексу обеспечивает разработку, принимает, вводит в действие и издает нормы и правила, государственные стандарты и инструкции по обеспечению безопасности труда в области строительства, градостроительства, промышленности строительных материалов, конструкций и деталей, жилищно-коммунального хозяйства; формирует нормативы затрат на проведение мероприятий по безопасности труда в сметно-нормативной базе ценообразования в строительстве и жилищно-коммунальном хозяйстве.

Государственный комитет РФ по стандартизации и метрологии:

организует разработку, принимает и вводит в действие государственные стандарты в области охраны труда, ведет их реестр;

организует работу (экспертизу документов) по сертификации техники и технологий, средств индивидуальной и коллективной защиты;

осуществляет регистрацию системы сертификации работ по охране труда в организациях;

осуществляет организационно-методическое руководство и координацию работ по

метрологическому обеспечению, проверке оборудования и приборов промышленно-санитарных и других лабораторий по охране труда;

аккредитует органы по сертификации и испытательные лаборатории.

Министерство РФ по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий (МЧС России):

осуществляет в установленном порядке разработку и реализацию федеральных целевых программ в области защиты населения и территорий от чрезвычайных ситуаций, а также по преодолению последствий радиационных аварий и катастроф;

осуществляет методическое руководство совместной деятельностью федеральных органов исполнительной власти, органов исполнительной власти субъектов РФ, органов местного самоуправления и организаций по вопросам защиты граждан, пострадавших от радиационных аварий и катастроф или принимавших участие в ликвидации их последствий, а также реабилитации территорий, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и контроль за осуществлением мероприятий в этой области;

организует совместно с заинтересованными федеральными органами исполнительной власти разработку концепций и предложений, касающихся режимов природопользования, безопасного проживания населения и хозяйственной деятельности на радиоактивно загрязненных территориях;

организует проведение научно-исследовательских и опытно-конструкторских работ в области предупреждения и ликвидации чрезвычайных ситуаций, преодоления последствий радиационных аварий и катастроф и разработку методик оценки последствий чрезвычайных ситуаций, участвует в разработке требований по защите населения от опасностей, возникающих от чрезвычайных ситуаций;

участвует в установленном порядке в организации экспертизы деклараций безопасности объектов, деятельность которых связана с повышенной опасностью производства;

организует разработку и осуществляет государственные меры, нормативное регулирование в области пожарной безопасности;

организует и осуществляет государственный пожарный надзор в Российской Федерации;

рассматривает и согласовывает проекты стандартов, норм, правил, других нормативных документов, содержащих требования пожарной безопасности или в которых эти требования должны быть установлены;

организует проведение единой научно-технической политики в области пожарной безопасности.

Министерство энергетики РФ, Департамент государственного энергетического надзора и энергосбережения (Госэнергонадзор):

осуществляет надзор за техническим состоянием и безопасным обслуживанием электрических и тепловых установок потребителей электрической и тепловой энергии, оборудования и основных сооружений электростанций, электрических и тепловых сетей энергоснабжающих организаций, за соблюдением организациями правил устройства электрических установок, технической эксплуатации электрических, тепловых установок и требований безопасности при их эксплуатации, а также правил использования электрической, тепловой энергии и газа;

организует работу по проверке знаний персоналом, обслуживающим электрические и тепловые установки, правил технической эксплуатации этих установок и требований безопасности при их эксплуатации;

обеспечивает участие органов Госэнергонадзора в расследовании причин аварий и несчастных случаев на производстве, связанных с эксплуатацией электрических и тепловых установок;

организует проверку соответствия проектов новых и реконструируемых электрических и тепловых установок действующим правилам безопасности, требованиям рационального использования топливно-энергетических ресурсов;

разрабатывает и издает нормативно-техническую документацию, осуществляет научно-техническую и информационную деятельность в области охраны труда;

участвует в сертификации электрической энергии, электрических установок, приборов и систем учета и других поднадзорных ему работ и услуг.

Российское агентство по боеприпасам осуществляет функции нормативно-правового регулирования, специальные разрешительные, контрольные или надзорные функции в области промышленной безопасности при производстве и утилизации порохов, ракетного твердого топлива, взрывчатых веществ, пиротехнических составов и изделий на их основе, испытании боеприпасов и ракет на опасных производственных объектах, использующих взрывоопасные технологии, перечень которых утвержден постановлением Правительства РФ от 21 марта 1994 г. N 223 "О сертификации безопасности промышленных и опытно-экспериментальных объектов предприятий и организаций оборонных отраслей промышленности, использующих экологически вредные и взрывоопасные технологии".

Генеральная прокуратура Российской Федерации осуществляет надзор за соблюдением законодательства о труде и об охране труда, участвует в проведении расследований причин аварий (катастроф), несчастных случаев со смертельным исходом и принимает соответствующие решения в пределах своей компетенции.

Межведомственная комиссия по охране труда, образованная в соответствии с постановлением

Правительства РФ от 26 марта 1994 г. N 238:

рассматривает вопросы и подготавливает предложения в области охраны труда, координирует деятельность федеральных органов исполнительной власти;

координирует деятельность федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих разработку и реализацию мер по охране труда, подготовку нормативных правовых актов по охране труда для организаций всех организационно-правовых форм;

разрабатывает предложения по осуществлению единой государственной политики в области охраны труда, обеспечению взаимодействия федеральных органов исполнительной власти, органов государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда, объединений профессиональных союзов и объединений работодателей по предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний;

определяет приоритетные направления федеральных целевых программ улучшения условий и охраны труда;

рассматривает проекты законов и иных нормативных правовых актов об охране труда;

рассматривает методические и организационные вопросы по охране труда, предложения по охране труда органов государственной власти Российской Федерации, органов государственной власти субъектов РФ, объединений профессиональных союзов и объединений работодателей;

рассматривает ежегодные государственные доклады и тематические обзоры по охране труда;

рассматривает вопросы, связанные с реализацией экономического механизма обеспечения охраны труда;

координирует разработку межрегиональных, межотраслевых и международных проектов по охране труда.

4. Государственное управление охраной труда на территории субъектов РФ осуществляется федеральными органами исполнительной власти и органами исполнительной власти субъектов РФ, ведающими вопросами охраны труда.

Полномочия федеральных органов исполнительной власти и органов государственной власти субъектов РФ в области охраны труда определены в ст. 5 и 6 Федерального закона "Об основах охраны труда в Российской Федерации".

Органы исполнительной власти субъектов РФ принимают законы об охране труда, создают собственные системы управления охраной труда на своей территории, рабочие органы управления: органы по труду, координационные советы по условиям и охране труда или межведомственные комиссии по охране труда, подразделения государственной экспертизы условий труда, соответствующие центры охраны труда.

Функции субъектов управления охраной труда на территории утверждаются соответствующим законом или решением администрации органа исполнительной власти субъекта РФ.

В большинстве субъектов РФ, в которых приняты федеральные законы об охране труда, переданы органам местного самоуправления отдельные полномочия на государственное управление охраной труда на территориях муниципальных образований.

Статья 217. Служба охраны труда в организации

1. Структура службы охраны труда в организации и численность работников службы охраны труда определяются работодателем с учетом рекомендаций федерального органа исполнительной власти, ведающего вопросами охраны труда. Постановлением Минтруда России от 8 февраля 2000 г. N 14 утверждены Рекомендации по организации работы службы охраны труда в организации.

На основе Рекомендаций в организациях, осуществляющих производственную деятельность (далее - организации), разрабатываются положения о службе охраны труда, учитывающие специфику их организационно-правовых форм.

Управление охраной труда в организации осуществляет ее руководитель. Для организации работы по охране труда руководитель организации создает службу охраны труда.

Служба охраны труда организации (далее - Служба) подчиняется непосредственно руководителю организации или по его поручению одному из его заместителей.

Службу рекомендуется организовывать в форме самостоятельного структурного подразделения организации, состоящего из штата специалистов по охране труда во главе с руководителем (начальником) Службы.

Служба осуществляет свою деятельность во взаимодействии с другими подразделениями организации, комитетом (комиссией) по охране труда, уполномоченными (доверенными) лицами по охране труда профессиональных союзов или иных представительных органов, уполномоченных работниками, со службой охраны труда вышестоящей организации (при ее наличии), а также с федеральными органами исполнительной власти и органом исполнительной власти соответствующего субъекта РФ в области охраны труда, с органами государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда и органами общественного контроля.

Работники Службы в своей деятельности руководствуются законами и иными нормативными

правовыми актами об охране труда Российской Федерации и соответствующего субъекта РФ, соглашениями (генеральным, региональным, отраслевым), коллективным договором, соглашением по охране труда, другими локальными нормативными правовыми актами организации.

2. Основными задачами Службы являются:

организация работы по обеспечению выполнения работниками требований охраны труда;
контроль за соблюдением работниками законов и иных нормативных правовых актов об охране труда, коллективного договора, соглашения по охране труда, других локальных нормативных правовых актов организации;

организация профилактической работы по предупреждению производственного травматизма, профессиональных заболеваний и заболеваний, обусловленных производственными факторами, а также работы по улучшению условий труда;

информирование и консультирование работников организации, в том числе ее руководителя, по вопросам охраны труда;

изучение и распространение передового опыта по охране труда, пропаганда вопросов охраны труда.

3. Для выполнения поставленных задач на Службу возлагаются следующие функции:

учет и анализ состояния и причин производственного травматизма, профессиональных заболеваний и заболеваний, обусловленных производственными факторами;

оказание помощи 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 по охране труда 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;

согласование разрабатываемой в организации проектной, конструкторской, технологической и другой документации в части требований охраны труда;

разработка совместно с другими подразделениями планов, программ по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма, профессиональных заболеваний, заболеваний, обусловленных производственными факторами; оказание организационно-методической помощи по выполнению запланированных мероприятий;

участие в составлении разделов коллективного договора, касающихся условий и охраны труда, соглашения по охране труда организации;

оказание помощи руководителям подразделений в составлении списков профессий и должностей, в соответствии с которыми работники должны проходить обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры, а также списков профессий и должностей, в соответствии с которыми на основании действующего законодательства работникам предоставляются компенсации за тяжелую работу и работу с вредными или опасными условиями труда;

организация расследования несчастных случаев на производстве в соответствии со ст. 227-231 настоящего Кодекса, а также с Положением о расследовании и учете несчастных случаев на производстве, утв. постановлением Минтруда России от 24 октября 2002 г. N 73 "Об утверждении форм документов, необходимых для расследования и учета несчастных случаев на производстве и Положения об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях"; участие в работе комиссии по расследованию несчастного случая; 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;

участие в подготовке документов для назначения выплат по страхованию в связи с несчастными случаями на производстве или профессиональными заболеваниями;

составление отчетности по охране труда и условиям труда по формам, установленным Госкомстатом России;

разработка программ обучения по охране труда работников организации, в том числе ее руководителя; проведение вводного инструктажа по охране труда со всеми лицами, поступающими на работу (в том числе временно), командированными, а также учащимися и студентами, прибывшими на

производственное обучение или практику;

организация своевременного обучения по охране труда работников организации, в том числе ее руководителя, и участие в работе комиссий по проверке знаний требований охраны труда;

составление (при участии руководителей подразделений) перечней профессий и видов работ, на которые должны быть разработаны инструкции по охране труда;

оказание методической помощи руководителям подразделений при разработке и пересмотре инструкций по охране труда, стандартов организации Системы стандартов безопасности труда (ССБТ);

обеспечение подразделений локальными нормативными правовыми актами организации (правилами, нормами, инструкциями по охране труда), наглядными пособиями и учебными материалами по охране труда;

организация и руководство работой кабинета по охране труда, подготовка информационных стендов, уголков по охране труда в подразделениях;

организация совещаний по охране труда;

ведение пропаганды по вопросам охраны труда с использованием для этих целей внутреннего радиовещания, телевидения, видео- и кинофильмов, малотиражной печати, стенных газет, витрин и т.д.;

доведение до сведения работников действующих законов и иных нормативных правовых актов об охране труда Российской Федерации и соответствующего субъекта РФ, коллективного договора, соглашения по охране труда организации;

рассмотрение писем, заявлений, жалоб работников, касающихся вопросов условий и охраны труда, подготовка предложений руководителю организации (руководителям подразделений) по устранению выявленных недостатков;

осуществление контроля за:

соблюдением работниками требований законов и иных нормативных правовых актов об охране труда Российской Федерации и соответствующего субъекта РФ, коллективного договора, соглашения по охране труда, других локальных нормативных правовых актов организации;

обеспечением и правильным применением средств индивидуальной и коллективной защиты;

соблюдением установленного порядка расследования и учета несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

выполнением мероприятий, предусмотренных программами, планами по улучшению условий и охраны труда, разделом коллективного договора, касающимся вопросов охраны труда, соглашением по охране труда, а также за принятием мер по устранению причин, вызвавших несчастный случай на производстве (информация из акта по форме Н-1), выполнением предписаний органов государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда, других мероприятий по созданию безопасных условий труда;

наличием в подразделениях инструкций по охране труда для работников согласно перечню профессий и видов работ, на которые должны быть разработаны инструкции по охране труда, своевременным их пересмотром;

проведением аттестации рабочих мест по условиям труда и подготовкой к сертификации работ по охране труда;

своевременным проведением соответствующими службами необходимых испытаний и технических освидетельствований оборудования, машин и механизмов;

эффективностью работы аспирационных и вентиляционных систем;

состоянием предохранительных приспособлений и защитных устройств;

своевременным проведением обучения по охране труда, проверки знаний требований охраны труда и всех видов инструктажа по охране труда;

организацией хранения, выдачи, стирки, химической чистки, сушки, обеспыливания, обезжиривания и ремонта спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной и коллективной защиты;

санитарно-гигиеническим состоянием производственных и вспомогательных помещений;

организацией рабочих мест в соответствии с требованиями охраны труда;

правильным расходованием в подразделениях средств, выделенных на выполнение мероприятий по улучшению условий и охраны труда;

своевременным и правильным предоставлением работникам компенсаций за тяжелую работу и работу с вредными или опасными условиями труда, бесплатной выдачей лечебно-профилактического питания, молока и других равноценных пищевых продуктов;

использованием труда женщин и лиц моложе 18 лет в соответствии с законодательством;

анализом и обобщением предложений по расходованию средств фонда охраны труда организации (при его наличии), разработкой направлений их наиболее эффективного использования, подготовкой обоснований для выделения организации средств из территориального фонда охраны труда (при его наличии) на проведение мероприятий по улучшению условий и охраны труда.

4. Работники Службы имеют право:

1) в любое время суток беспрепятственно посещать и осматривать производственные, служебные и бытовые помещения организации, знакомиться в пределах своей компетенции с

документами по вопросам охраны труда;

2) предъявлять руководителям подразделений, другим должностным лицам организации обязательные для исполнения предписания об устранении выявленных при проверках нарушений требований охраны труда и контролировать их выполнение;

3) требовать от руководителей подразделений отстранения от работы лиц, не имеющих допуска к выполнению данного вида работ, не прошедших в установленном порядке предварительных и периодических медицинских осмотров, инструктажа по охране труда, не использующих в своей работе предоставленных средств индивидуальной защиты, а также нарушающих требования законодательства об охране труда;

4) направлять руководителю организации предложения о привлечении к ответственности должностных лиц, нарушающих требования охраны труда;

5) запрашивать и получать от руководителей подразделений необходимые сведения, информацию, документы по вопросам охраны труда, требовать письменные объяснения от лиц, допустивших нарушения законодательства об охране труда;

6) привлекать по согласованию с руководителем организации и руководителями подразделений соответствующих специалистов организации к проверкам состояния условий и охраны труда;

7) представлять руководителю организации предложения о поощрении отдельных работников за активную работу по улучшению условий и охраны труда;

8) представлять по поручению руководителя организации в государственных и общественных организациях при обсуждении вопросов охраны труда.

Руководитель организации должен обеспечить необходимые условия для выполнения работниками Службы своих полномочий.

Организация труда работников Службы предусматривает регламентацию их должностных обязанностей, закрепление за каждым из них определенных функций по охране труда в подразделениях организации в соответствии с их должностными инструкциями.

Рабочие места работников Службы рекомендуется организовывать в отдельном помещении, обеспечивать современной оргтехникой, техническими средствами связи и оборудовать для приема посетителей.

Для осуществления ряда функций Службы (проведение обучения, инструктажа, семинаров, лекций, выставок) необходимо предусматривать организацию кабинета по охране труда, оснащенного необходимой нормативной правовой и справочной литературой по охране труда.

Руководителю организации рекомендуется организовывать для работников Службы систематическое повышение квалификации и проверку знаний требований охраны труда.

5. Структуру Службы и численность работников Службы определяет руководитель организации в зависимости от численности работающих, характера условий труда, степени опасности производств и других факторов с учетом Межотраслевых нормативов численности работников службы охраны труда в организациях, утв. постановлением Минтруда России от 22 января 2001 г. N 10.

В организации с численностью более 100 работников создается Служба или вводится должность специалиста по охране труда, имеющего соответствующую подготовку или опыт работы в этой области.

В организации с численностью 100 и менее работников решение о создании Службы или введении должности специалиста по охране труда принимается руководителем организации с учетом специфики деятельности данной организации. Руководитель организации может возложить обязанности по охране труда на другого специалиста или иное лицо (с его согласия), которое после соответствующего обучения и проверки знаний наряду с основной работой будет выполнять должностные обязанности специалиста по охране труда.

При отсутствии в организации Службы (специалиста по охране труда) руководитель организации вправе заключить договор со специалистами или с организациями, оказывающими услуги в области охраны труда.

На должность специалиста по охране труда назначаются, как правило, лица, имеющие квалификацию инженера по охране труда, либо специалисты, имеющие высшее профессиональное (техническое) образование без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное (техническое) образование и стаж работы в должности техника 1 категории не менее 3 лет либо других должностях, замещаемых специалистами со средним профессиональным (техническим) образованием, не менее 5 лет. Все категории указанных лиц должны пройти специальное обучение по охране труда.

6. Контроль за деятельностью Службы осуществляют руководитель организации, служба охраны труда вышестоящей организации (при ее наличии), орган исполнительной власти соответствующего субъекта РФ в области охраны труда и органы государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда.

Ответственность за деятельность Службы несет руководитель организации. Работники Службы несут ответственность за выполнение своих должностных обязанностей, определенных положением о Службе и должностными инструкциями.

Статья 218. Комитеты (комиссии) по охране труда

1. В каждой организации с численностью более 10 человек должен быть создан и действовать совместный комитет (комиссия) по охране труда, который должен являться составной частью системы управления охраной труда в организации (ст. 13 Федерального закона "Об основах охраны труда в Российской Федерации").

Персональную ответственность за формирование и функционирование комитета в организации несет работодатель.

Основные задачи, функции и права совместного комитета (комиссии) по охране труда определены в Рекомендациях по формированию и организации деятельности совместных комитетов (комиссий) по охране труда, создаваемых в организациях с численностью работников более 10 человек, которые разработаны и утверждены постановлением Минтруда России от 12 октября 1994 г. N 64.

Совместный комитет призван обеспечить функционирование системы организационно-профилактической работы, цель которой состоит в сохранении жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности. Эта система включает правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия.

Комитет формируется на паритетной основе из представителей работодателя, профессиональных союзов и иных уполномоченных работниками представительных органов, что создает основу для совместного сотрудничества в деле решения стоящих перед комитетом задач.

Выдвижение в комитет представителей работников, профессиональных союзов и иных уполномоченных работников представительных органов проводится на общем собрании (конференции) трудового коллектива, представители работодателя назначаются приказом (распоряжением) по организации.

2. На комитет могут возлагаться следующие основные задачи:

разработка на основе предложений сторон программы совместных действий работодателя, профессиональных союзов и иных уполномоченных работниками представительных органов по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний;

рассмотрение предложений по разработке организационно-технических и санитарно-оздоровительных мероприятий для подготовки проекта соответствующего раздела коллективного договора или соглашения по охране труда;

анализ существующего состояния условий и охраны труда в организации и подготовка соответствующих предложений в пределах своей компетенции по решению проблем охраны труда;

информирование работников о состоянии условий и охраны труда на рабочих местах, существующем риске повреждения здоровья и полагающихся работникам средствах индивидуальной защиты, компенсациях за работу во вредных и опасных условиях труда.

Для выполнения поставленных задач рекомендуется возложить на комитет следующие функции:

рассмотрение предложений работодателей, профессиональных союзов и иных уполномоченных работниками представительных органов, а также работников по созданию здоровых и безопасных условий, отвечающих требованиям сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности;

рассмотрение результатов обследования состояния условий и охраны труда на рабочих местах, производственных участках, в цехах и организации в целом, участие в проведении обследований по обращениям работников и выработка в необходимых случаях рекомендаций по устранению выявленных нарушений;

изучение причин производственного травматизма и профессиональных заболеваний, анализ эффективности проводимых мероприятий по условиям и охране труда, подготовка информационно-аналитических материалов о фактическом состоянии охраны труда на предприятии;

анализ хода и результатов аттестации рабочих мест по условиям труда, участие в подготовке подразделений и предприятия в целом к проведению обязательной сертификации постоянных рабочих мест на производственных объектах на соответствие требованиям охраны труда;

содействие работодателю во внедрении в производство более совершенных технологий, новой техники, автоматизации и механизации производственных процессов в целях создания здоровых и безопасных условий труда, ликвидации тяжелых физических работ;

изучение состояния и использования санитарно-бытовых помещений и санитарно-гигиенических устройств, обеспечения работников спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты, правильности их применения, предоставления лечебно-профилактического питания;

оказание содействия работодателю в организации обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, проведения своевременного и качественного инструктажа работников по безопасности труда;

участие в работе по пропаганде охраны труда, повышению ответственности работников за соблюдение требований по охране труда.

Для осуществления возложенных функций комитету могут быть предоставлены следующие права:

получать от работодателя и службы охраны труда информацию о состоянии условий труда на рабочих местах, производственного травматизма и профессиональных заболеваний, наличии опасных и вредных производственных факторов;

заслушивать на своих заседаниях сообщения работодателя (его представителей) по вопросам выполнения ими обязанностей по обеспечению здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах и соблюдения гарантий права работников на охрану труда;

участвовать в работе по формированию мероприятий коллективного договора или соглашения по охране труда по вопросам, находящимся в компетенции комитета;

вносить предложения работодателю о привлечении к дисциплинарной ответственности работников за нарушение требований норм, правил и инструкций по охране труда;

обращаться в соответствующие органы с требованием о привлечении к ответственности должностных лиц в случае нарушения ими законодательных и иных нормативных правовых актов по охране труда, сокрытия несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

вносить предложения о моральном и материальном поощрении работников трудового коллектива за активное участие в работе по созданию здоровых и безопасных условий труда.

Глава 36. Обеспечение прав работников на охрану труда

Статья 219. Право работника на труд, отвечающий требованиям безопасности и гигиены

1. В соответствии со ст. 22 ТК РФ работодатель обязан снабжать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей; обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям гигиены труда, а согласно ст. 21 ТК РФ работник имеет право на рабочее место, соответствующее условиям, отвечающим требованиям охраны труда.

2. Организация рабочего места, соответствующего требованиям охраны труда, согласно ст. 14 Федерального закона "Об основах охраны труда в Российской Федерации" возложена на работодателя. На него же возложена обязанность по организации контроля за состоянием условий труда на рабочих местах.

Требования к рабочему месту определяются соответствующими нормативными правовыми актами, утверждаемыми соответствующими федеральными органами исполнительной власти, содержащими государственные нормативные требования охраны труда.

3. Обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний является одним из видов социального страхования и создает основу для социальных гарантий пострадавшим на производстве. Оно удовлетворяет имущественные интересы физических лиц, связанные с утратой здоровья, профессиональной трудоспособности либо их смертью вследствие несчастного случая на производстве или профессионального заболевания.

В соответствии со ст. 212 ТК РФ и Федеральным законом "Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний" обязательное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний возложено на работодателя, который является страхователем. Функции страховщика выполняют Фонд социального страхования РФ и его региональные отделения.

Обязательное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний осуществляется путем своевременной регистрации (перерегистрации) работодателя-страхователя, начисления и перечисления в установленном порядке и в определенные страховщиком сроки страховых взносов. Таким образом, все работники организации являются застрахованными. Работники, вновь принятые на работу, независимо от срока поступления на работу также считаются застрахованными.

4. Известно, что в производственных процессах на работающих воздействует свыше 100 тыс. химических веществ, 200 биологических и около 50 физических факторов (данные НИИ медицины труда РАМН), которые в той или иной степени влияют на состояние здоровья работающих, на возникновение профессиональной заболеваемости.

5. Получение от работодателя информации об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующем риске повреждения здоровья, а также о мерах по защите от воздействия вредных или опасных производственных факторов - неотъемлемое право работника. Такая информация должна быть доведена в доступной для работника форме.

В соответствии со ст. 22 настоящего Кодекса работодатель обязан обеспечивать представителей работников полной и достоверной информацией, необходимой для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением.

Информация об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующем риске

повреждения здоровья, а также о мерах по защите от воздействия вредных или опасных производственных факторов должна быть изложена в инструкциях по охране труда для работающих, а также в них должны быть отражены характеристики опасных и вредных производственных факторов, воздействующих на работника.

В случае неудовлетворения полученной информацией работник вправе обратиться в государственные органы надзора и контроля за охраной труда, в государственную экспертизу условий труда (ч. 4 ст. 21 Федерального закона "Об основах охраны труда в Российской Федерации"), а также в профсоюзные органы, которые должны дать исчерпывающий ответ.

Право работника на отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда (без каких-либо последствий) вытекает из ч. 3 ст. 37 Конституции РФ, в соответствии с которой каждый имеет право на труд, отвечающий требованиям безопасности и гигиены, а также из ч. 1 ст. 210 настоящего Кодекса и из ч. 1 ст. 4 Федерального закона "Об основах охраны труда в Российской Федерации", в которой провозглашено обеспечение приоритета сохранения жизни и здоровья работников. Исходя из нормы ст. 210 ТК РФ следует, что никакие материальные или иные выгоды работодателем не могут быть поставлены выше жизни и здоровья работающих. Однако здесь сделана оговорка "за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами". К таким случаям можно отнести деятельность работников, функции которых непосредственно связаны с работой в чрезвычайных обстоятельствах по спасению жизни людей и больших материальных ценностей (работников МЧС, горных спасателей, врачей-эпидемиологов и др.).

6. Обеспечение работников средствами индивидуальной и коллективной защиты возлагается на работодателя и за счет его средств (ст. 4 и 17 Федерального закона "Об основах охраны труда в Российской Федерации").

Средства индивидуальной и коллективной защиты работающих применяются для предотвращения или уменьшения воздействия на работников опасных и вредных производственных факторов и по характеру их использования разделяются на 2 категории: средства индивидуальной защиты и средства коллективной защиты.

К средствам индивидуальной защиты относятся спецодежда, спецобувь, рукавицы, перчатки, каски, респираторы, защитные очки, щитки, противошумные наушники и вкладыши, предохранительные пояса, диэлектрические коврики и галоши, мази, кремы, пасты и др.

Обеспечение работников средствами индивидуальной защиты производится в соответствии с Правилами обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, утв. постановлением Минтруда России от 18 декабря 1998 г. N 51 и Типовыми отраслевыми нормами бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, утв. постановлением Минтруда России от 12 октября 2001 г. N 73.

7. Средства коллективной защиты работающих применяются для защиты от воздействия механических, химических и биологических факторов, защиты от шума, вибрации, поражения электрическим током, различного рода излучений, повышенных и пониженных температур поверхностей оборудования, изделий, материалов и др.

Пунктом 5 ст. 19 Федерального закона "Об основах охраны труда в Российской Федерации" установлено, что работники не несут расходов на финансирование мероприятий по охране труда.

В соответствии со ст. 15 Федерального закона "Об основах охраны труда в Российской Федерации" проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ является обязанностью работника, а в ст. 14 сказано, что обязанность проведения такого обучения возложена на работодателя. Это обучение проводится за счет его средств. Обучение безопасным методам и приемам работ (за счет работодателя) - составная часть обучения по охране труда.

В соответствии со ст. 187 настоящего Кодекса при направлении работника для повышения квалификации с отрывом от производства за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы.

8. Право граждан на обращения - одна из конституционно-правовых норм защиты и реализации своих прав.

В соответствии со ст. 33 Конституции РФ граждане имеют право обращаться лично, а также направлять индивидуальные и коллективные обращения в государственные органы и органы местного самоуправления. Право на обращения имеют не только граждане, но и общественные организации, а также должностные лица для защиты своих прав и интересов, прав и интересов своих членов.

Термин "обращение" следует понимать как "жалоба", "заявление" "предложение". Пункт 4 ст. 21 Федерального закона "Об основах охраны труда в Российской Федерации" содержит такую форму обращения, как "запрос". В соответствии с этой статьей по запросу работников государственная экспертиза условий труда проводит проверку условий и охраны труда, правильности предоставления компенсаций.

9. В соответствии с Законом РФ от 27 апреля 1993 г. N 4866-I "Об обжаловании в суд действий и решений, нарушающих права и свободы граждан" каждый гражданин вправе обратиться с жалобой в

суд, если считает, что неправомерными действиями (решениями) государственных органов, органов местного самоуправления, учреждений, предприятий и их объединений, общественных объединений или должностных лиц, государственных служащих нарушены его права.

Личное участие работника или участие через своих представителей в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на его рабочем месте, является нормой прямого действия и не требует принятия каких-либо нормативных правовых актов. Работник или его представитель могут принимать такое участие при обследовании рабочих мест службой охраны труда организации, государственными органами надзора и контроля, органами общественного контроля.

В соответствии со ст. 213 ТК РФ и ст. 14 Федерального закона "Об основах охраны труда в Российской Федерации" работодатель обязан обеспечить проведение за счет собственных средств внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров.

Приказом Минздрава России от 10 декабря 1996 г. N 405 "О проведении предварительных и периодических медицинских осмотров работников" работодателю рекомендовано своевременно направлять своих работников на периодические медицинские осмотры, а также на внеочередные медицинские осмотры при наличии показаний, перечислив в направлениях, выдаваемых на руки работнику (освидетельствуемому), вредные, опасные вещества и производственные факторы, влияющие на состояние здоровья.

Статьей 185 ТК РФ предусмотрено, что на время проведения медицинского обследования за работниками, обязанными проходить такое обследование в соответствии с настоящим Кодексом, сохраняется средний заработок по месту работы.

В соответствии с ч. 1 ст. 4 Федерального закона "Об основах охраны труда в Российской Федерации" в тех случаях, когда воздействие вредных и опасных производственных факторов является неустраняемым при современном техническом уровне производства и организации труда, работникам предоставляются соответствующие компенсации.

Компенсации устанавливаются законами Российской Федерации, а в случаях, предусмотренных законодательством, - Правительством РФ или в определенном им порядке, а также трудовым договором, коллективными договорами и соглашениями.

Предоставление компенсаций предпочтительно включать в коллективный договор (соглашение), который является важным инструментом правового регулирования между работодателем и работниками вопросов охраны труда и предоставления компенсаций, так как в соответствии с Законом РФ "О коллективных договорах и соглашениях" условия коллективных договоров и соглашений обязательны для работодателей. Таким образом, коллективный договор приобретает правовую форму. Главой 7 ТК РФ определены структура и содержание коллективного договора, порядок разработки проекта коллективного договора и его заключения.

Предоставление компенсаций регламентируется законодательными и нормативными правовыми актами. Государственная экспертиза условий труда осуществляет контроль за правильностью предоставления компенсаций за тяжелую работу и работу с вредными или опасными условиями труда (ст. 21 Федерального закона "Об основах охраны труда в Российской Федерации").

Статья 220. Гарантии права работников на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда

1. Согласно ч. 2 ст. 7 Конституции РФ в Российской Федерации охраняется труд и здоровье людей. Право граждан на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, закреплено в ст. 37 Конституции РФ. Это право работников реализуется обязанностью работодателя создавать такие условия труда (ст. 212 ТК РФ и ст. 14 Федерального закона "Об основах охраны труда в Российской Федерации").

2. Если работник получил травму или иное повреждение здоровья, то пострадавшему в установленном законодательством порядке возмещается материальный и моральный ущерб (в случае гибели право на такое возмещение имеют лица, понесшие ущерб в результате смерти кормильца).

3. В тех случаях, когда воздействия вредных и опасных производственных факторов являются неустраняемыми при современном техническом уровне производства и организации труда (ч. 1 ст. 210 ТК РФ и ч. 1 ст. 4 Федерального закона "Об основах охраны труда в Российской Федерации"), работникам предоставляются соответствующие компенсации, которые устанавливаются законодательством и иными нормативными правовыми актами.

В ст. 210 ТК РФ заложена очень важная норма, провозглашающая обеспечение приоритета сохранения жизни и здоровья работников. Исходя из нормы этой статьи следует, что никакие материальные или иные выгоды работодателем не могут быть поставлены выше жизни и здоровья работника.

В случае невозможности предотвращения или уменьшения воздействия на работников опасных и вредных производственных факторов организационно-техническими мероприятиями работники

обеспечиваются средствами индивидуальной и коллективной защиты (ст. 17 Федерального закона "Об основах охраны труда в Российской Федерации").

4. В целях реализации прав граждан на защиту в ч. 2 ст. 45 Конституции РФ говорится, что каждый вправе защищать свои права всеми способами, не запрещенными законом. Такими способами защиты могут быть обращения в органы государственной власти, государственные органы контроля и надзора за охраной труда, в профсоюзы и другие общественные организации, в средства массовой информации, в прокуратуру, которая от имени Российской Федерации осуществляет контроль и надзор за соблюдением Конституции РФ и исполнением законов, действующих на территории Российской Федерации.

Статьей 46 Конституции РФ гражданам гарантируется судебная защита их прав. Право работников на защиту своих прав, свобод и законных интересов не запрещенными законом способами содержится и в ст. 21 ТК РФ.

В соответствии со ст. 56 ТК РФ работодатель обязуется обеспечить условия труда, предусмотренные настоящим Кодексом, законами и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

Органы государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда в соответствии со своими положениями имеют право на приостановление работ вследствие нарушения требований охраны.

Приобретение работодателем средств индивидуальной защиты за свой счет и бесплатное обеспечение ими работников, а также контроль за правильным применением этих средств и коллективной индивидуальной защиты - прямая обязанность работодателя (ст. 14 Федерального закона "Об основах охраны труда в Российской Федерации"). Это требование является международной нормой и согласуется с Конвенцией N 148 МОТ "О защите трудящихся от профессионального риска, вызываемого загрязнением воздуха, шумом и вибрацией на рабочих местах" (1977 г.), в соответствии с которой "предприниматель не требует от трудящегося работы без средств индивидуальной защиты" (ст. 10).

Кроме того, ст. 15 Федерального закона "Об основах охраны труда в Российской Федерации" обязывает работников правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты. Следовательно, работник не имеет права выполнять работу без таких средств защиты и его отказ от выполнения работы расценивается как простой не по вине работника.

5. Отказ работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда является конкретной правовой нормой, претворяющей в жизнь одно из основных положений государственной политики в области охраны труда - обеспечение приоритета сохранения жизни и здоровья работников.

Работник также имеет право отказаться от выполнения тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, так как, согласно ст. 60 ТК РФ, запрещается требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

Отказ работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья считается простоем не по вине работника, и работодатель обязан перевести его (временно до устранения опасности) на другую работу либо, если такой возможности не предоставляется, оплатить простой. Простой - это вынужденная приостановка работ.

6. Возмещение вреда жизни и здоровью работника при исполнении им трудовых обязанностей осуществляется в соответствии с Федеральным законом "Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний" Фондом социального страхования РФ.

В связи с вступлением в силу данного Закона отменены Правила возмещения работодателем вреда, причиненного работникам увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей, утв. постановлением Верховного Совета РФ от 24 декабря 1992 г. N 4214-I.

В соответствии с Федеральным законом "Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний" возмещение вреда осуществляется в виде страховых выплат Фондом социального страхования РФ и его региональными отделениями. Конкретный порядок страхового возмещения вреда - обеспечение по страхованию - регулируется соответствующими постановлениями Правительства РФ, а также нормативными правовыми актами Минтруда России и Фонда социального страхования РФ.

7. Организация государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда - одно из основных направлений государственной политики в области охраны труда (ст. 4 Федерального закона "Об основах охраны труда в Российской Федерации"). В целях реализации этого направления государственные органы власти в соответствии с указанным Законом наделены полномочиями в определении структуры, задач, функций и полномочий органов государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда.

В целях предупреждения и устранения нарушений законодательства об охране труда

государство создало систему государственного контроля и надзора. Государственный надзор и контроль в организациях независимо от форм собственности и подчиненности осуществляют специально уполномоченные на то государственные органы и инспекции в соответствии с действующим законодательством. Эти органы определены ст. 366-369 ТК РФ:

- государственный надзор за безопасным ведением работ в промышленности;
- государственный энергетический надзор;
- государственный санитарно-эпидемиологический надзор;
- государственный надзор за ядерной и радиационной безопасностью.

Согласно ст. 20 Федерального закона "Об основах охраны труда в Российской Федерации" государственный надзор и контроль за соблюдением требований охраны труда также осуществляется федеральной инспекцией труда. Этой же статьей предоставлено право государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда федеральным органам исполнительной власти в пределах их полномочий.

Статьей 21 Федерального закона "Об основах охраны труда в Российской Федерации" право контроля за условиями и охраной труда предоставлено государственной экспертизе условий труда.

Прокуратура РФ осуществляет от имени Российской Федерации надзор за соблюдением Конституции РФ и исполнением законов, действующих на территории Российской Федерации.

8. За нарушение требований охраны труда законодательством Российской Федерации установлена юридическая ответственность.

Статья 419 ТК РФ говорит об ответственности за нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Конкретные меры ответственности за нарушение требований охраны труда изложены в ст. 24 Федерального закона "Об основах охраны труда в Российской Федерации".

Статьями КоАП РФ регламентируется административная ответственность за нарушение требований охраны труда в виде штрафов.

Статьей 143 УК РФ ответственность установлена в виде штрафа, исправительных работ либо лишения свободы на срок до 5 лет.

9. Методика оценки тяжести трудового процесса (приложение 16 к Руководству Р-2.2.755-99) утверждена и введена в действие Главным государственным санитарным врачом РФ 23 апреля 1999 г.

Методика оценки напряженности трудового процесса (приложение 17 к Руководству Р-2.2.755-99) утверждена и введена в действие Главным государственным санитарным врачом РФ 23 апреля 1999 г.

Статья 221. Обеспечение работников средствами индивидуальной защиты

1. Работодатель обязан обеспечивать хранение, стирку, сушку, дезинфекцию, дегазацию, дезактивацию и ремонт выданных работникам по установленным нормам спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты.

В соответствии со ст. 210 ТК РФ одним из основных направлений государственной политики в области охраны труда является установление порядка обеспечения работников средствами индивидуальной защиты за счет средств работодателя.

К средствам индивидуальной защиты относятся также и спецодежда и спецобувь.

В соответствии со ст. 219 ТК РФ и ст. 8 Федерального закона "Об основах охраны труда в Российской Федерации" каждый работник имеет право на обеспечение средствами индивидуальной защиты в соответствии с требованиями охраны труда.

Приобретение и выдачу спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты работникам, занятым на работах с вредными или опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, работодатель должен осуществлять в соответствии с Типовыми отраслевыми нормами бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, утвержденными постановлениями Минтруда России. Такой порядок устанавливается Правительством РФ, которое возложило эту обязанность на Минтруд России.

2. Постановлением Минтруда России от 8 декабря 1997 г. N 61 утверждены Типовые отраслевые нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам:

- горной и металлургической промышленности и металлургических производств других отраслей промышленности;
- действующих и строящихся шахт, разрезов и предприятий угольной и сланцевой промышленности;
- торфозаготовительных и торфоперерабатывающих организаций;
- организаций легкой промышленности;
- специфических профессий строительства метрополитенов, туннелей и других подземных сооружений специального назначения;
- деревообрабатывающего производства.

3. Постановлением Минтруда России от 16 декабря 1997 г. N 63 утверждены Типовые отраслевые нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам:

- машиностроительных и металлообрабатывающих производств;
- организаций электроэнергетической промышленности;
- электротехнического производства;
- связи;
- государственных организаций;
- полиграфического производства и книжной торговли;
- организаций Российской академии наук;
- автомобильного транспорта и шоссейных дорог;
- речного транспорта;
- занятым на работах с радиоактивными веществами и источниками ионизирующих излучений;
- морского транспорта.

4. Постановлением Минтруда России от 25 декабря 1997 г. N 66 утверждены Типовые отраслевые нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам:

- промышленности строительных материалов, стекольной и фарфоро-фаянсовой промышленности;
- гражданской авиации;
- занятым на строительных, строительно-монтажных и ремонтно-строительных работах;
- радиотехнического и электронного производств;
- судостроительных и судоремонтных организаций;
- организаций пищевой, мясной и молочной промышленности;
- элеваторной, мукомольно-крупяной и комбикормовой промышленности;
- железнодорожного транспорта организаций (железнодорожный внутризаводской транспорт); станций и цехов по выработке генераторного газа;
- организаций, осуществляющих наблюдение и работы по гидрометеорологическому режиму окружающей среды;
- паросилового и энергетического хозяйств (кроме производства электрической энергии);
- высших учебных заведений;
- организаций культуры;
- занятым в производстве музыкальных инструментов;
- занятым в производстве авторучек, целлулоида и изделий из него;
- занятым в производстве ртутных термометров;
- организаций Государственного комитета РФ по государственным резервам;
- постоянному и переменному составу учебных и спортивных организаций Российской оборонной спортивно-технической организации (РОСТО).

5. Постановлением Минтруда России от 26 декабря 1997 г. N 67 утверждены Типовые отраслевые нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам:

- нефтяной и газовой промышленности (бурение скважин, добыча нефти, газа, газового конденсата, озокерита; переработка природного и нефтяного газа, газового конденсата; транспортирование и хранение нефти, нефтепродуктов и газа; подземная газификация углей; нефтебазы);

- нефтеперерабатывающей и нефтехимической промышленности.

6. Постановлением Минтруда России от 29 декабря 1997 г. N 68 утверждены Типовые отраслевые нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам:

- организаций авиационной и оборонной промышленности;
- организаций бытового обслуживания;
- организаций жилищно-коммунального хозяйства;
- лесозаготовительных, лесосплавных, лесоперевалочных, лесохозяйственных организаций и химлесхозов;
- занятым на эксплуатации метрополитена;
- целлюлозно-бумажного, гидролизного и лесохимического производств;
- торговли;
- занятым на геологических, топографо-геодезических, изыскательских, землеустроительных работах и в картографическом производстве;
- производств медикаментов, медицинских и биологических препаратов и материалов;
- микробиологической промышленности;
- организаций здравоохранения и социальной защиты населения, медицинских научно-исследовательских организаций и учебных заведений, производств бактериальных и биологических

препаратов, материалов, учебных наглядных пособий, по заготовке, выращиванию и обработке медицинских пиявок;

сельского и водного хозяйств;

рыбной промышленности.

7. Постановлением Минтруда России от 30 декабря 1997 г. N 69 утверждены Типовые нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех отраслей экономики. Постановлением Минтруда России от 31 декабря 1997 г. N 70 утверждены Нормы бесплатной выдачи теплой специальной одежды и теплой специальной обуви по климатическим поясам, единым для всех отраслей экономики.

8. Постановлением Минтруда России от 22 июля 1999 г. N 25 утверждены Типовые отраслевые нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам:

воинских частей и организаций Министерства обороны РФ;

магистральных железных дорог.

Постановлением Минтруда России от 22 июля 1999 г. N 26 утверждены Типовые отраслевые нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам химических производств.

Постановлением Минтруда России от 17 декабря 2001 г. N 85 внесены изменения и дополнения в ряд типовых отраслевых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работников.

С принятием вышеперечисленных постановлений Минтруда России на территории Российской Федерации не применяются Типовые отраслевые нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, ранее утвержденные постановлениями Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС.

9. Трудовым коллективам предоставлено право принимать решения о бесплатной выдаче работникам спецодежды и спецобуви сверх Типовых норм за счет средств фонда социального развития (постановление Совета Министров РСФСР от 13 сентября 1988 г. N 379), в настоящее время - за счет прибыли.

Порядок обеспечения работников средствами индивидуальной защиты регулируется Правилами обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, утв. постановлением Минтруда России от 18 декабря 1998 г. N 51 (зарегистрировано в Минюсте России 5 февраля 1999 г., N 1700) с изменениями и дополнениями, принятыми постановлением Минтруда России от 29 октября 1999 г. N 39 (зарегистрировано в Минюсте России 23 ноября 1999 г., N 1984).

В соответствии с предоставленным Правительством РФ правом (п. 8.13 Положения о Министерстве труда и социального развития Российской Федерации, утв. постановлением Правительства РФ от 23 апреля 1997 г. N 480), постановлениями Минтруда России устанавливаются типовые отраслевые нормы, согласно которым работникам, занятым на работах с вредными или опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, выдаются бесплатно сертифицированные спецодежда, спецобувь и другие средства индивидуальной защиты.

10. Типовые отраслевые нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты предусматривают обеспечение работников средствами индивидуальной защиты независимо от того, к какой отрасли экономики относятся производства, цеха, участки и виды работ, а также независимо от форм собственности организаций и их организационно-правовых форм (п. 2 Правил обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты (далее - Правила), утв. постановлением Минтруда России от 18 декабря 1998 г. N 51).

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 других служащих.

Выдаваемые работникам средства индивидуальной защиты должны соответствовать их полу, росту и размерам, характеру и условиям выполняемой работы и обеспечивать безопасность труда. В соответствии с действующим законодательством средства индивидуальной защиты работников, в том числе и иностранного производства, должны соответствовать требованиям охраны труда, установленным в Российской Федерации, и иметь сертификаты соответствия. Организация не вправе выдавать работникам средства индивидуальной защиты, которые не имеют сертификата соответствия.

Работодатель обязан заменить или отремонтировать спецодежду и спецобувь, пришедшие в негодность до окончания сроков носки по причинам, не зависящим от работника.

В случае пропажи или порчи средств индивидуальной защиты в установленных местах хранения по не зависящим от работника причинам работодатель обязан выдать им другие исправные средства

индивидуальной защиты.

В тех случаях когда такие средства индивидуальной защиты, как предохранительный пояс, диэлектрические галоши и перчатки, диэлектрический резиновый коврик, защитные очки и щитки, респиратор, противогаз, защитный шлем, подшлемник, накомарник, каска, наплечники, налокотники, самоспасатели, антифоны, заглушки, шумозащитные шлемы, светофильтры, виброзащитные рукавицы и другие не указаны в Типовых отраслевых нормах, они могут быть выданы работодателем работникам на основании аттестации рабочих мест в зависимости от характера выполняемых работ со сроком носки - до износа или как дежурные и могут включаться в коллективные договоры и соглашения.

Затраты по обеспечению вышеуказанными средствами индивидуальной защиты входят в себестоимость продукции (работ, услуг).

Предусмотренные в Типовых отраслевых нормах дежурные средства индивидуальной защиты коллективного пользования должны выдаваться работникам только на выполнение тех работ, для которых они предусмотрены, или могут быть закреплены за определенными рабочими местами (например, тулупы - на наружных постах, перчатки диэлектрические - при электроустановках и т.д.) и передаваться от одной смены к другой. В этих случаях средства индивидуальной защиты выдаются под ответственность мастера или других лиц, уполномоченных работодателем.

Предусмотренные в Типовых отраслевых нормах теплая специальная одежда и теплая специальная обувь (костюмы на утепляющей прокладке, куртки и брюки на утепляющей прокладке, костюмы меховые, тулупы, валенки, шапки-ушанки, рукавицы меховые и др.) должны выдаваться работникам с наступлением холодного времени года, а с наступлением теплого могут быть сданы работодателю для организованного хранения до следующего сезона. Время пользования теплой спецодеждой и теплой спецобувью устанавливается работодателем совместно с соответствующим профсоюзным органом или иным уполномоченным работниками представительным органом с учетом местных климатических условий.

Сроки пользования средствами индивидуальной защиты исчисляются со дня фактической выдачи их работникам. При этом в сроки носки теплой спецодежды и теплой спецобуви включается и время ее хранения в теплое время года (п. 20 Правил).

Ученикам любых форм обучения, учащимся общеобразовательных и образовательных учреждений начального профессионального образования, студентам образовательных учреждений высшего и среднего профессионального образования на время прохождения производственной практики (производственного обучения), а также работникам, временно выполняющим работу по профессиям и должностям, предусмотренным Типовыми отраслевыми нормами, на время выполнения этой работы средства индивидуальной защиты выдаются в общеустановленном порядке (п. 13 Правил).

Бригадирам, мастерам, выполняющим обязанности бригадиров, помощникам и подручным рабочих, профессии которых предусмотрены в соответствующих Типовых отраслевых нормах, выдаются те же средства индивидуальной защиты, что и рабочим соответствующих профессий (п. 14 Правил).

Предусмотренные в Типовых отраслевых нормах средства индивидуальной защиты для рабочих, специалистов и служащих должны выдаваться указанным работникам и в том случае, если они по занимаемой должности или профессии являются старшими и выполняют непосредственно те работы, которые дают право на получение этих средств индивидуальной защиты (п. 15 Правил).

Рабочим, совмещающим профессии или постоянно выполняющим совмещаемые работы, в том числе и в комплексных бригадах, помимо выдаваемых им средств индивидуальной защиты по основной профессии, должны дополнительно выдаваться в зависимости от выполняемых работ и другие виды средств индивидуальной защиты, предусмотренные Типовыми отраслевыми нормами для совмещаемой профессии (п. 16 Правил).

В отдельных случаях в соответствии с особенностями производства работодатель может по согласованию с государственным инспектором по охране труда и соответствующим профсоюзным органом или иным уполномоченным работниками представительным органом заменять один вид средств индивидуальной защиты, предусмотренных Типовыми отраслевыми нормами, другим, обеспечивающим полную защиту от опасных и вредных производственных факторов: комбинезон хлопчатобумажный может быть заменен костюмом хлопчатобумажным или халатом и наоборот, костюм хлопчатобумажный - полукомбинезоном с рубашкой (блузой) или сарафаном с блузой и наоборот, костюм суконный - костюмом хлопчатобумажным с огнезащитной или кислотозащитной пропиткой и наоборот, костюм брезентовый - костюмом хлопчатобумажным с огнезащитной или водоотталкивающей пропиткой и наоборот, ботинки (полусапоги) кожаные - сапогами резиновыми и наоборот, ботинки (полусапоги) кожаные - сапогами кирзовыми и наоборот, валенки - сапогами кирзовыми и наоборот (п. 6 Правил).

Работодатель при выдаче работникам таких средств индивидуальной защиты, как респираторы, противогазы, самоспасатели, предохранительные пояса, накомарники, каски и некоторые другие, должен обеспечить проведение инструктажа работников по правилам пользования и простейшим способам проверки исправности этих средств, а также тренировку по их применению (п. 21 Правил).

Работодатель обеспечивает регулярные в соответствии с установленными ГОСТами сроками испытание и проверку исправности средств индивидуальной защиты (респираторов, противогазов,

самоспасателей, предохранительных поясов, накомарников, касок и др.), а также своевременную замену фильтров, стекол и других частей средств индивидуальной защиты с понизившимися свойствами. После проверки исправности на средствах индивидуальной защиты должна быть сделана отметка (клеймо, штамп) о сроках последующего испытания.

Работодатель обязан организовать надлежащий учет и контроль за выдачей работникам средств индивидуальной защиты в установленные сроки.

Выдача работникам и сдача ими средств индивидуальной защиты должны записываться в личную карточку работника.

В соответствии со ст. 14 Федерального закона "Об основах охраны труда в Российской Федерации" работодатель обязан обеспечить информирование работников о полагающихся им средствах индивидуальной защиты.

11. В соответствии со ст. 15 Федерального закона "Об основах охраны труда в Российской Федерации" во время работы работники, профессии и должности которых предусмотрены в Типовых отраслевых нормах, обязаны пользоваться и правильно применять выданные им средства индивидуальной защиты. Работодатель принимает меры к тому, чтобы работники во время работы действительно пользовались выданными им средствами индивидуальной защиты. Работники не должны допускаться к работе без предусмотренных в Типовых отраслевых нормах средств индивидуальной защиты, в неисправной, не отремонтированной, загрязненной специальной одежде и специальной обуви, а также с неисправными средствами индивидуальной защиты.

Для хранения выданных работникам средств индивидуальной защиты работодатель предоставляет в соответствии с требованиями строительных норм и правил специально оборудованные помещения (гардеробные) (п. 23 Правил).

Работникам по окончании работы выносить средства индивидуальной защиты за пределы организации запрещается. В отдельных случаях там, где по условиям работы указанный порядок не может быть соблюден (например, на лесозаготовках, на геологических работах и др.), средства индивидуальной защиты могут оставаться в нерабочее время у работников, что может быть оговорено в коллективных договорах и соглашениях или в правилах внутреннего трудового распорядка (п. 24 Правил).

В соответствии со ст. 9 Федерального закона "Об основах охраны труда в Российской Федерации" в случае необеспечения работника средствами индивидуальной защиты (в соответствии с нормами) работодатель не вправе требовать от работника выполнения трудовых обязанностей и должен оплатить возникший по этой причине простой в соответствии с законодательством Российской Федерации (п. 25 Правил).

Работники должны бережно относиться к выданным в их пользование средствам индивидуальной защиты, своевременно ставить в известность работодателя о необходимости чистки, стирки, сушки, ремонта, дегазации, дезактивации, дезинфекции, обезвреживания и обеспыливания специальной одежды, а также сушки, ремонта, дегазации, дезактивации, дезинфекции, обезвреживания специальной обуви и других средств индивидуальной защиты (п. 19 Правил).

Работодатель организует надлежащий уход за средствами индивидуальной защиты и их хранение, своевременно осуществляет химчистку, стирку, ремонт, дегазацию, дезактивацию, обезвреживание и обеспыливание спецодежды, а также ремонт, дегазацию, дезактивацию и обезвреживание спецобуви и других средств индивидуальной защиты.

В тех случаях, когда это требуется по условиям производства, в организации (в цехах, на участках) должны устраиваться сушилки для специальной одежды и специальной обуви, камеры для обеспыливания специальной одежды и установки для дегазации, дезактивации и обезвреживания средств индивидуальной защиты (п. 26 Правил).

Ответственность за своевременное и в полном объеме обеспечение работников средствами индивидуальной защиты, за организацию контроля за правильностью их применения возлагается на работодателя в установленном законодательством порядке (п. 27 Правил).

Трудовые споры по вопросам выдачи и использования средств индивидуальной защиты рассматриваются в установленном порядке (п. 28 Правил).

Контроль за выполнением работодателем Правил обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты осуществляется государственными инспекциями труда по субъектам РФ (п. 29 Правил).

Статья 222. Выдача молока и лечебно-профилактического питания

1. Статьей 4 Федерального закона "Об основах охраны труда в Российской Федерации" предусмотрено обеспечение работников лечебно-профилактическими средствами за счет средств работодателей.

2. Постановлением Минтруда России от 31 марта 2003 г. N 13 утверждены нормы и условия бесплатной выдачи молока или других равноценных пищевых продуктов работникам, занятым на работах с вредными условиями труда.

В соответствии с постановлением Правительства РФ от 29 ноября 2002 г. N 849 п. 8.10 Положения о Министерстве труда и социального развития РФ, утвержденного постановлением Правительства РФ от 23 апреля 1997 г. N 480, Министерство труда и социального развития РФ утвердило нормы и условия бесплатной выдачи молока или других равноценных пищевых продуктов работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, согласно приложению.

С введением в действие указанного постановления на территории Российской Федерации не применяется постановление Государственного комитета СССР по труду и социальным вопросам и Президиума ВЦСПС от 16 декабря 1987 г. N 731/П-13 "О порядке бесплатной выдачи молока или других равноценных пищевых продуктов рабочим и служащим, занятым на работах с вредными условиями труда".

В соответствии со ст. 222 ТК РФ на работах с вредными условиями труда работникам выдаются бесплатно по установленным нормам молоко или другие равноценные пищевые продукты. Норма бесплатной выдачи молока составляет 0,5 л за смену независимо от ее продолжительности.

Бесплатная выдача молока или других равноценных пищевых продуктов (далее - молоко) производится работникам в дни фактической занятости на работах, связанных с наличием на рабочем месте производственных факторов, предусмотренных Перечнем вредных производственных факторов, при воздействии которых в профилактических целях рекомендуется употребление молока или других равноценных пищевых продуктов, утверждаемым Минздравом России.

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 равноценных, предусмотренных нормами бесплатной выдачи равноценных пищевых продуктов, которые могут выдаваться работникам вместо молока, перечень которых согласован с Минздравом России, а также выдача молока за одну или несколько смен вперед, равно как и за прошедшие смены, и 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 принимает решение о прекращении бесплатной выдачи молока с учетом мнения профсоюзного органа или иного уполномоченного работниками органа.

Все остальные вопросы, связанные с бесплатной выдачей молока работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, решаются работодателем самостоятельно. Нормы бесплатной выдачи равноценных пищевых продуктов, которые могут выдаваться работникам вместо молока.

3. Постановлением Минтруда России от 31 марта 2003 г. N 14 утверждены перечень производств, профессий и должностей, которые дают право на бесплатное получение лечебно-профилактического питания в связи с особо вредными условиями труда, рационов лечебно-профилактического питания; нормы бесплатной выдачи витаминных препаратов и правила бесплатной выдачи лечебно-профилактического питания.

В соответствии с постановлением Правительства РФ от 29 ноября 2002 г. N 849 и п. 8.10 Положения о Министерстве труда и социального развития РФ, утвержденного постановлением Правительства РФ от 23 апреля 1997 г. N 480, Министерство труда и социального развития РФ утвердило:

перечень производств, профессий и должностей, которые дают право на бесплатное получение лечебно-профилактического питания в связи с особо вредными условиями труда, согласно приложению N 1;

рационы лечебно-профилактического питания согласно приложению N 2;

нормы бесплатной выдачи витаминных препаратов согласно приложению N 3;

правила бесплатной выдачи лечебно-профилактического питания согласно приложению N 4.

С введением в действие настоящего постановления на территории Российской Федерации не применяются постановления Государственного комитета СССР по труду и социальным вопросам и Президиума ВЦСПС о лечебно-профилактическом питании согласно приложению N 5.

4. Приказом Минздрава России от 28 марта 2003 г. N 126 утвержден Перечень вредных производственных факторов, при воздействии которых в профилактических целях рекомендуется употребление молока или других равноценных пищевых продуктов.

Нормы и условия бесплатной выдачи молока или других равноценных пищевых продуктов работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, утв. постановлением Минтруда России от 31 марта 2003 г. N 13.

Статья 223. Санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников

1. Перечень профессий с отнесением их к группам производственных процессов утверждается министерствами и ведомствами по согласованию с Минздравом России и отраслевыми ЦК профсоюза

(см. [таблицу](#)).

2. При проектировании предприятий следует предусматривать здравпункты, медпункты, помещения личной гигиены женщин, парильные (сауны), а по ведомственным нормам - помещения для ингаляториев, фотариев, ручных и ножных ванн, а также помещения для отдыха в рабочее время и психологической разгрузки.

Помещения и места отдыха в рабочее время и помещения психологической разгрузки следует размещать, как правило, при гардеробных домашней одежды и здравпунктах.

В помещениях для отдыха и психологической разгрузки при обосновании могут быть предусмотрены устройства для приготовления и раздачи специальных тонизирующих напитков, а также места для занятий физической культурой.

Таблица

**Перечень
профессий с отнесением их к группам производственных процессов**

Группа производственных процессов	Санитарная характеристика производственных процессов	Расчетное число человек		Тип гардеробных, число отделений шкафа на 1 чел.	Специальные бытовые помещения и устройства
		на 1 душевую сетку	на 1 кран		
1	2	3	4	5	6
1	Процессы, вызывающие загрязнение веществами 3-го и 4-го классов опасности:				
1а	только рук	25	7	Общие, 1 отделение	-
1б	тела и спецодежды	15	10	Общие для отделения	-
1в	тела и спецодежды, удаляемое применением специальных моющих средств	5	20	Раздельные, по 1 отделению	Химчистка или стирка спецодежды
2	Процессы, протекающие при избытках явного тепла или неблагоприятных метеорологических условиях:				
2а	при избытках явного конвекционного тепла	7	20	Общие, 2 отделения	Помещения для охлаждения
2б	при избытках явного лучистого тепла	3	20	То же	То же

2в	связанные с воздействием влаги, вызывающей намокание спецодежды	5	20	Раздельные, по 1 отделению	Сушка спецодежды
2г	при температуре воздуха до 10°C, включая работы на открытом воздухе	5	20	Раздельные, по 1 отделению	Помещения для обогрева и сушки спецодежды
3	Процессы, вызывающие загрязнение веществами, обладающими стойким запахом:				
3а	только рук	7	10	Общие, 1 отделение	-
3б	тела и спецодежды	3	10	Раздельные, по 1 отделению	Химчистка, искусственная вентиляция мест хранения спецодежды; дезодорация
4	Процессы, требующие особых условий по соблюдению чистоты или стерильности при изготовлении продукции	В соответствии с требованиями ведомственных нормативных документов			

Примечание к таблице. При сочетании признаков различных групп производственных процессов тип гардеробных, число душевых сеток и кранов умывальных следует предусматривать по группе с наиболее высокими требованиями, а специальные бытовые помещения и устройства - по суммарным требованиям.

Площадь комнаты приема пищи следует определять из расчета 1 м² на каждого посетителя или 1,65 м² на инвалида, пользующегося креслом-коляской, но не менее 12 м². Комната приема пищи должна быть оборудована умывальником, стационарным кипятильником, электрической плитой, холодильником. При числе работающих до 10 человек в смену вместо комнаты приема пищи допускается предусматривать в гардеробной дополнительное место площадью 6 м² для установки стола для приема пищи.

Статья 224. Дополнительные гарантии охраны труда отдельным категориям работников

1. Гарантии охраны труда отдельным категориям работников установлены нормами ТК РФ, в частности: работа в ночное время (ст. 96), работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени по инициативе работодателя (сверхурочная работа) (ст. 99), перевод на другую работу беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет (ст. 254), гарантии работникам при направлении в служебные командировки, привлечении к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 259), запрещение направления в служебные командировки, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни работников в возрасте до 18 лет (ст. 268), работа вахтовым методом (ст. 298).

Отдельные гарантии охраны труда определены также в ст. 8 и 23 Федерального закона РФ "О социальной защите инвалидов в Российской Федерации".

2. Работодатель обязан соблюдать указанные ограничения в соответствии с Перечнем 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; Перечнем тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда лиц моложе восемнадцати лет, утв. постановлением Правительства РФ от 25 февраля 2000 г. N 163; Нормами предельно допустимых нагрузок для лиц моложе восемнадцати лет при подъеме и перемещении тяжестей вручную, утв. постановлением Минтруда России от 7 апреля 1999 г. N 7; Нормами предельно допустимых нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручную, утв. постановлением Правительства РФ от 6 февраля 1993 г. N 105; Правилами о работе на открытом воздухе в холодное время года, утв. постановлением НКТ СССР от 11 декабря 1929 г. N 376, а также в соответствии с ГОСТ 12.1012-90 "Вибрационная безопасность" и Санитарно-эпидемиологическими правилами и нормативами СанПиН N 2.2.2/2.4.1340-03 "Гигиенические требования к персональным электронно-вычислительным машинам и организации работ", утв. Главным санитарным врачом РФ 30 мая 2003 г.

3. Форма программы реабилитации пострадавшего в результате несчастного случая на производстве и профессионального заболевания утв. постановлением Минтруда России от 18 июля 2001 г. N 56.

Статья 225. Обучение и профессиональная подготовка в области охраны труда

1. Порядок обучения по охране труда и проверке знаний требований охраны труда устанавливается Правительством РФ, которое возложило эту обязанность на Минтруд России.

Порядок обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организаций утвержден постановлением Минтруда России и Минобразования России от 13 января 2003 г. N 1/29.

Обучение по охране труда является одним из направлений профилактической работы по охране труда. Наличие квалифицированного персонала в организации - одно из важнейших условий обеспечения безопасности труда на производстве, снижения производственного травматизма и профессиональных заболеваний.

На это направлен Порядок обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организаций, утвержденный Минтрудом России совместно с Минобразования России в соответствии с постановлением Правительства РФ от 29 декабря 2001 г. N 919.

Порядок устанавливает общие положения обязательного обучения по охране труда и проверке знаний требований охраны труда всех работников, в том числе руководителей.

Действие Порядка распространяется на федеральные органы исполнительной власти, органы исполнительной власти субъектов РФ, организации независимо от их организационно-правовых форм.

Такое обучение могут организовывать федеральные органы исполнительной власти, органы исполнительной власти по труду субъектов РФ и сами организации. При этом федеральные органы исполнительной власти, органы исполнительной власти субъектов РФ, организации должны разрабатывать с учетом своей специфики соответствующие порядки.

Порядок определяет контингент обучаемых, перечень вопросов для обучения и проверки знаний по охране труда, состав, задачи и функции комиссии по проверке знаний, утверждает содержание и формы протокола заседаний комиссии по проверке знаний по охране труда работников организаций и удостоверения для прошедших обучение.

2. Обучению и проверке знаний подлежат:

- работники организаций, в том числе ее руководитель;
- члены комитетов (комиссий) по охране труда организаций;
- уполномоченные (доверенные) лица по охране труда профессиональных союзов и иных уполномоченных работниками представительных органов;
- специалисты федеральных органов исполнительной власти, органов исполнительной власти субъектов РФ, ведающие вопросами охраны труда;
- специалисты по охране труда органов местного самоуправления;
- педагогические работники образовательных учреждений начального профессионального, среднего профессионального, высшего профессионального, послевузовского профессионального образования, связанные с преподаванием дисциплин "Охрана труда", "Безопасность жизнедеятельности", "Безопасность технологических процессов и производств", а также с организацией и руководством производственной практикой.

Проверка знаний по охране труда поступивших на работу руководителей и специалистов проводится не позднее 1 месяца после назначения на должность, для работающих - не реже 1 раза в 3 года.

Обучающие организации одновременно с обучением по охране труда и проверкой знаний требований охраны труда могут проводить обучение и аттестацию работников организаций по другим направлениям безопасности труда, организуемые федеральными органами исполнительной власти,

осуществляющими функции надзора и контроля, и другими заинтересованными федеральными органами исполнительной власти в порядке, утвержденном ими совместно с Минтрудом России.

Ответственность за организацию своевременного и качественного обучения по охране труда и проверки знаний требований по охране труда в целом по организации возлагается на руководителя организации, в подразделениях (цех, участок, отдел, лаборатория, мастерская и др.) - на руководителя подразделения.

Непосредственно перед проверкой знаний по охране труда руководителей и специалистов организуется специальная подготовка в целях углубления знаний по наиболее важным вопросам охраны труда.

В состав комиссии по проверке знаний требований по охране труда работников организаций могут быть включены руководители и специалисты служб охраны труда, главные специалисты, государственные инспекторы по охране труда, представители соответствующего профсоюзного органа, органов управления охраной труда, в случаях проверки знаний требований охраны труда совместно с другими надзорными органами - представители этих органов. Участие представителей сторонних организаций в комиссии по проверке знаний должно быть только по согласованию с ними. Члены комиссии по проверке знаний требований охраны труда должны иметь документ, удостоверяющий их полномочия.

Комиссии по проверке всех уровней состоят из председателя, секретаря и членов комиссии. Проверку знаний требований охраны труда комиссия может проводить в составе не менее 3 человек.

Работа комиссии по проверке знаний требований по охране труда осуществляется в соответствии с графиком, утвержденным руководителем организации. Лица, проходящие проверку знаний требований охраны труда, должны быть ознакомлены с графиком ее проведения.

Проверка знаний требований по охране труда руководителей и специалистов организаций проводится с учетом их должностных обязанностей и характера производственной деятельности, а также по тем нормативным правовым актам по охране труда, обеспечение и соблюдение требований которых входит в их служебные обязанности.

Перечни конкретных вопросов для работников организаций негосударственных форм собственности разрабатываются комиссиями обучающих организаций, имеющих разрешение органов исполнительной власти по труду субъектов РФ на проведение обучения и проверку знаний требований по охране труда, или комиссиями этих организаций.

Обучающие организации получают разрешение в соответствии с Примерным порядком выдачи разрешений на обучение и проверку знаний по охране труда руководителей и специалистов предприятий, учреждений, организаций, утв. постановлением Минтруда России от 8 декабря 1994 г. N 76.

Отраслевым обучающим организациям, определенным в качестве базовых для обучения по охране труда и проверки знаний требований по охране труда, выдает разрешение на обучение и проверку знаний Минтруд России при наличии положительного заключения органа исполнительной власти по труду субъекта РФ.

Обучающие организации проводят обучение по охране труда, как правило, в объеме типовых программ, утвержденных Департаментом условий и охраны труда Минтруда России.

Формы и методы обучения по охране труда могут быть различными, включая использование модульной, компьютерной систем обучения в сочетании с обязательным использованием лекционной системы, проведением "круглых столов", бесед и т.д.

Результаты проверки знаний требований охраны труда руководителей и специалистов организаций оформляются протоколами, которые подписываются председателем и членами комиссии, принимавшими участие в ее работе, и сохраняются до очередной проверки знаний.

Лицам, успешно прошедшим проверку знаний требований по охране труда, выдаются удостоверения за подписью председателя комиссии, заверенные печатью предприятия, выдавшего удостоверение.

Руководители и специалисты предприятий, не прошедшие проверку знаний требований по охране труда, обязаны в срок не позднее 1 месяца пройти повторную проверку знаний.

Вопрос о соответствии занимаемой должности руководителей и специалистов организаций, не прошедших проверку знаний по охране труда во второй раз, решается руководителем организации в установленном порядке.

Удостоверения о проверке знаний по охране труда действительны на всей территории Российской Федерации, в том числе для работников, находящихся в командировке.

Обучение по охране труда руководителей и специалистов организаций проводится по программам, разработанным и утвержденным организациями или обучающими организациями, имеющими разрешение Минтруда России, федеральных органов исполнительной власти или органов исполнительной власти по труду субъектов РФ на проведение обучения и проверку знаний по охране труда в соответствии с типовыми программами.

Типовые программы обучения по вопросам охраны труда работников организаций разрабатываются и утверждаются соответствующими федеральными органами исполнительной власти

по согласованию с Минтрудом России.

3. Контроль за проведением обучения и проверкой знаний требований по охране труда руководителей и специалистов организаций осуществляется органами федеральной инспекции труда.

Минтруд России выдал разрешение на проведение обучения по охране труда 130 отраслевым обучающим организациям, определенным в качестве базовых для обучения по охране труда и проверке знания требований по охране труда работников. В регионах такие разрешения от органов исполнительной власти по труду субъектов РФ получили около 1900 обучающих организаций.

4. Для всех поступающих на работу лиц, а также для лиц, переводимых на другую работу, работодатель (или уполномоченное им лицо) обязан проводить инструктаж по охране труда, организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим.

Этот вводный инструктаж проводит специалист по охране труда или лицо, на которое возложены эти обязанности, со всеми вновь принимаемыми на работу независимо от их образования, стажа работы по данной профессии или должности, с временными работниками, командированными, учащимися и студентами, прибывшими на производственное обучение или практику. О проведении вводного инструктажа делают запись в журнале вводного инструктажа с обязательной подписью инструктируемого и инструктирующего, а также в документе о приеме на работу или контрольном листке. Проведение вводного инструктажа с учащимися регистрируют в журнале учета учебной работы.

Кроме того, по характеру и времени проведения инструктаж подразделяется на первичный на рабочем месте; повторный; внеплановый; целевой.

Первичный инструктаж по охране труда на рабочем месте до начала производственной деятельности проводит непосредственный руководитель работ по охране труда по инструкциям по охране труда, разработанным для отдельных профессий и видов работ:

со всеми работниками, вновь принятыми в организацию и переводимыми из одного подразделения в другое;

с работниками, выполняющими новую для них работу, командированными, временными работниками;

со строителями, выполняющими строительно-монтажные работы на территории действующей организации;

со студентами и учащимися, прибывшими на производственное обучение или практику, перед выполнением новых видов работ, а также перед изучением каждой новой темы при проведении практических занятий в учебных лабораториях, классах, мастерских, участках.

Лица, которые не связаны с обслуживанием, испытанием, наладкой и ремонтом оборудования, использованием инструмента, хранением и применением сырья и материалов, первичный инструктаж не проходят. Перечень профессий и должностей работников, освобожденных от прохождения первичного инструктажа, утверждает руководитель организации по согласованию с профсоюзным комитетом. Все работники после первичного инструктажа в течение первых 2-14 рабочих смен (в зависимости от характера работы) должны пройти стажировку по безопасным приемам и методам работы (ГОСТ 12.0.004-90).

Повторный инструктаж проходят все работники, за исключением лиц, освобожденных от первичного инструктажа, не реже чем через 6 месяцев.

Однако сроки проведения инструктажа может устанавливать руководитель по согласованию с органами государственного надзора в зависимости от характера выполняемой работы. Прохождение инструктажа обязательно фиксируется в журнале, что подтверждается подписями инструктируемого и лица, проводившего инструктаж.

Внеплановый инструктаж должен осуществляться:

при введении в действие новых или переработанных стандартов, правил, инструкций, а также изменений к ним;

при изменении технологического процесса, замене или модернизации оборудования, приспособлений и инструмента исходного сырья, материалов и других факторов, влияющих на безопасность труда;

при нарушении работниками требований безопасности труда, которые могут привести к травме или профессиональному заболеванию, чрезвычайным ситуациям;

по требованию органов надзора;

при перерывах в работе (в 30 и 60 дней).

Внеплановый инструктаж проводит непосредственно руководитель работ.

Целевой инструктаж необходим:

при выполнении разовых работ, не связанных с прямыми обязанностями работника по специальности;

при привлечении к ликвидации последствий аварии, стихийных бедствий и т.д.;

при производстве работ, на которые оформляются наряд-допуск, разрешение и другие документы.

Целевой инструктаж проводится непосредственно руководителем работ и фиксируется в

журнале инструктажей и в необходимых случаях - в наряде-допуске.

5. При повышении квалификации и профессиональной переподготовке работников организации содержание вопросов по охране труда должно составлять не менее 10% от общего объема программ.

Согласно Федеральному закону "Об обязательном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний" предусматриваются обучение по охране труда и проверка знаний требований по охране труда отдельных категорий застрахованных в порядке, определенном Правительством РФ.

В настоящее время завершена апробация проекта Порядка направления на обучение по охране труда отдельных категорий застрахованных по поручению Правительства РФ в федеральных органах исполнительной власти и органах исполнительной власти по труду субъектов РФ на основе соглашений между Минтрудом России, Фондом социального страхования РФ и органами исполнительной власти по труду субъектов РФ. Согласно проекту Порядка отдельными категориями застрахованных являются:

работники служб охраны труда, в том числе руководители этих служб;

члены комитетов (комиссий) по охране труда организаций;

уполномоченные (доверенные лица) по охране труда профессиональных союзов и иных уполномоченных работниками представительных органов.

Расходы на обучение этих категорий застрахованных несет Фонд социального страхования РФ, расходы по сохранению среднего заработка, а также расходы по проезду, проживанию и суточные - работодатель.

6. Государство содействует организации обучения по охране труда в образовательных учреждениях начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования и начального профессионального, среднего профессионального, высшего профессионального и послевузовского профессионального образования.

С введением Федерального закона "Об основах охраны труда в Российской Федерации" и ТК РФ в стране заложена основа для создания системы непрерывного образования в области безопасности и охраны труда по таким направлениям, как:

организация обучения по охране труда, начиная с образовательных учреждений начального общего, основного общего и профессионального образования;

обеспечение профессиональной подготовки специалистов по охране труда в образовательных учреждениях.

Разрабатываются и издаются соответствующие учебные пособия и программы обучения.

Две специальности в системе высшего профессионального образования готовят специалистов по охране труда: специальность "Безопасность жизнедеятельности" и "Безопасность технологических процессов и производств".

В Академии охраны труда Московского государственного социального университета при Минтруде России факультет "Социальное управление охраной труда" готовит студентов начиная с 2000 г. по специальности "Менеджер по охране труда".

Таким образом, система обучения и проверки знаний требований по охране труда на сегодня в России создана и действует, несмотря на имеющиеся недостатки, многие из которых связаны с трудностями экономического характера.

Статья 226. Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда

1. Порядок финансирования мероприятий по улучшению условий и охраны труда определен в соответствии со ст. 4-6 Федерального закона "Об основах охраны труда в Российской Федерации".

В ст. 4 названного Федерального закона в числе основных направлений государственной политики в области охраны труда указано участие государства в финансировании мероприятий по охране труда. Это направление политики подтверждено также в ст. 5 полномочиями органов государственной власти разрабатывать и реализовывать федеральные целевые и отраслевые программы улучшения условий и охраны труда и определять расходы на охрану труда за счет средств федерального бюджета и в ст. 6 - полномочиями органов государственной власти субъектов РФ принимать участие в разработке и реализации федеральных целевых программ, разрабатывать и утверждать территориальные целевые программы улучшения условий и охраны труда и определять расходы на охрану труда за счет средств бюджета субъектов РФ.

В соответствии с вышесказанным в п. 1 и 2 ст. 19 Федерального закона "Об основах охраны труда в Российской Федерации" определено, что "финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда осуществляется в рамках федеральных, отраслевых и территориальных целевых программ улучшения условий и охраны труда за счет средств федерального бюджета, бюджетов субъектов Российской Федерации, местных бюджетов, внебюджетных источников в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации, законодательством субъектов Российской Федерации и нормативными правовыми актами представительных органов местного самоуправления".

2. Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда осуществляется также за счет:

средств от штрафов, взыскиваемых за нарушение законодательства Российской Федерации о труде и законодательства Российской Федерации об охране труда, распределяемых в порядке, установленном Правительством РФ;

добровольных взносов организаций и физических лиц.

Порядок использования средств от штрафов определен постановлением Правительства РФ от 7 июля 2000 г. N 507 "О порядке распределения средств от штрафов, взыскиваемых за нарушение законодательства Российской Федерации о труде и охране труда".

Средства от штрафов распределяются в следующем порядке: 30% - органу исполнительной власти субъекта РФ, ведающему вопросами охраны труда; 40% - на текущий счет Минтруда России; 30% - Государственной инспекции труда.

Взыскиваемые средства используются на финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда, предусмотренных федеральными, отраслевыми, территориальными целевыми программами улучшения условий и охраны труда.

Статьей 226 ТК РФ устанавливается, что "финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в организациях независимо от организационно-правовых форм (за исключением федеральных казенных предприятий и федеральных учреждений) осуществляется в размере не менее 0,1 процента суммы затрат на производство продукции (работ, услуг), а в организациях, занимающихся эксплуатационной деятельностью, - в размере не менее 0,7 процента суммы эксплуатационных расходов".

3. В соответствии с ГК РФ (ст. 115) федеральное казенное предприятие - это унитарное предприятие, основанное на праве оперативного управления имуществом, находящимся в федеральной собственности.

Федеральное учреждение - организация, созданная на базе государственной собственности, принадлежащей Российской Федерации, для осуществления управленческих, социально-культурных или иных функций некоммерческого характера и финансируемая собственником полностью или частично (ст. 120 и 214 ГК РФ).

Бюджетные организации нематериальной сферы (образование, наука, здравоохранение, культура, управление) по своему правовому положению в соответствии с ГК РФ относятся к учреждениям (ст. 120), осуществляющим свою деятельность на основе государственного имущества (федерального или субъектов РФ) на праве хозяйственного ведения (ст. 214, 294, 296). Федеральные учреждения основаны на базе государственной собственности Российской Федерации, учреждения субъектов РФ - на базе государственной собственности, принадлежащей республикам, краям, областям, городам федерального значения, автономной области, автономным округам (собственность субъекта РФ). Поскольку эти учреждения финансируются полностью или частично за счет средств соответствующих бюджетов, к ним применяется термин "бюджетные организации". Норматив финансирования мероприятий по охране труда для этих учреждений (бюджетных организаций) не введен.

Затраты на мероприятия по охране труда включаются в смету расходов на содержание бюджетной организации и утверждаются в коллективных договорах.

Предприятия отраслей материального производства финансируют мероприятия по охране труда в размере не менее 0,1% от суммы затрат на производство продукции (работ, услуг). Термин "затраты на производство продукции (работ, услуг)", используемый в ст. 226 ТК РФ, является синонимом понятий "фактическая себестоимость" или "себестоимость готовой продукции". Фактическая себестоимость определяется в конце отчетного периода на основании данных бухгалтерского учета о фактических затратах на производство продукции (работ, услуг). В затраты на производство продукции (работ, услуг) не включаются расходы по ее реализации (коммерческие затраты, внепроизводственные затраты).

4. Номенклатура мероприятий по охране труда приведена в Рекомендациях по планированию мероприятий по охране труда, утв. постановлением Минтруда России от 27 февраля 1995 г. N 11.

В ст. 226 ТК РФ выделен норматив финансирования мероприятий в организациях, занимающихся эксплуатационной деятельностью, в размере 0,7% от суммы эксплуатационных расходов. Определить, какие именно организации являются организациями, занимающимися эксплуатационной деятельностью, затруднительно, поскольку в нормативных правовых документах, классифицирующих виды деятельности, эксплуатационная деятельность не выделена. Общесоюзный классификатор "Отрасли народного хозяйства" (ОКОНХ) подразделяет отрасли народного хозяйства в соответствии с функциями, выполняемыми ими в общей системе разделения труда. В Общероссийском классификаторе видов экономической деятельности, продукции и услуг (ОКДП) объекты классифицируются по видам экономической деятельности, продукции и видам услуг. Среди объектов классификации эксплуатационная деятельность не выделяется.

5. Толковые экономические словари определяют термин "эксплуатация" как использование земли, промышленных предприятий, основных средств, средств транспорта, объектов инфраструктуры. Такое толкование открывает широкое поле для понимания термина "эксплуатационная деятельность".

В более узком смысле применяют термин "эксплуатационная деятельность" в транспорте, понимая деятельность по перевозкам как эксплуатацию транспорта, например, железнодорожного или

автотранспортного. В этом случае эксплуатационные расходы на транспорте - это сумма издержек транспортных предприятий, непосредственно связанных с выполнением перевозок.

Термин "эксплуатация" используется в классификации статей расходов в бухгалтерском учете, относя к эксплуатационным расходам издержки производства, связанные с поддержанием в рабочем состоянии систем машин, оборудования, по калькуляционной статье затрат себестоимости "расходы на содержание и эксплуатацию оборудования". Поддержанием в рабочем состоянии машин, оборудования, т.е. эксплуатационной деятельностью, занимаются ремонтные службы (цеха, участки, мастерские).

К эксплуатационной деятельности относится эксплуатация инфраструктуры, например, деятельность предприятия жилищно-коммунального хозяйства.

6. В ст. 226 ТК РФ также установлено, что "в отраслях экономики, субъектах Российской Федерации, на территориях, а также в организациях могут создаваться фонды охраны в соответствии с законодательством Российской Федерации и законодательством субъектов Российской Федерации".

Фонды охраны труда могут быть образованы на основе обязательств в принимаемых тарифных и региональных соглашениях о добровольном выделении целевых средств для реализации мероприятий по охране труда, утверждаемых в целевых программах по улучшению условий и охраны труда.

Кроме того, в субъектах РФ фонд охраны труда может формироваться за счет средств, выделяемых в бюджете отдельной строкой на основе решения законодательных и исполнительных органов власти субъектов РФ.

В законах об охране труда, принимаемых в субъектах РФ, вводятся статьи, определяющие порядок образования фондов охраны труда. Например, в Законе "Об охране труда в Пермской области" (принят Законодательным Собранием Пермской области 25 июля 1997 г.) в ст. 20 "Фонды охраны труда" указано, что для концентрации финансовых ресурсов, расходуемых только на цели охраны труда, могут образовываться фонды охраны труда. Областной фонд охраны труда создается в соответствии с федеральными и областными законами и является внебюджетным целевым областным фондом. В областной фонд могут зачисляться добровольные взносы юридических и физических лиц (в том числе иностранных), иные средства из источников, не запрещенных законодательством. Порядок формирования средств общественных фондов охраны труда регулируется их уставами в соответствии с федеральным и областным законодательством.

Статья 227. Несчастные случаи на производстве, подлежащие расследованию и учету

1. Несчастные случаи на производстве расследованию и учету подлежат в соответствии с гл. 36 ТК РФ, т.е. в данном случае эта глава прямого действия.

Постановления Правительства РФ, содержащие нормы трудового права, не должны противоречить ТК РФ, иным федеральным законам и указам Президента РФ (ст. 5 ТК РФ). Таким образом, правовые нормы, касающиеся расследования и учета несчастных случаев на производстве, содержащиеся в ТК РФ, имеют преимущественное значение перед теми, что имеются в постановлении Минтруда России от 24 октября 2002 г. N 73 "Об утверждении форм документов, необходимых для расследования и учета несчастных случаев на производстве и Положения об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях".

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.

2. Перечень лиц, на которых распространяется действие статей, регламентирующих порядок расследования и учета несчастных случаев на производстве, следует рассматривать исходя из контекста других глав ТК РФ.

В общем случае нормы трудового права (в том числе охраны труда - ст. 5) обязательны для применения на всей территории Российской Федерации для всех работодателей (юридических или физических лиц) независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности и распространяются на лиц, состоящих в трудовых отношениях с работодателем на основе трудового договора (ст. 11). Кроме того, они распространяются на трудовые отношения иностранных граждан, лиц без гражданства, организаций, созданных или учрежденных ими либо с их участием, работников международных организаций и иностранных юридических лиц, если иное не предусмотрено федеральным законом или международным договором Российской Федерации. При этом фактическое допущение к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя независимо от того, был ли трудовой договор надлежащим образом оформлен, является основанием возникновения трудовых отношений (ст. 16).

3. Нормы трудового права и, в частности, статей ТК РФ, касающихся расследования и учета несчастных случаев на производстве, не распространяются (если в установленном ТК РФ порядке они одновременно не выступают в качестве работодателей или их представителей) на:

военнослужащих при исполнении ими обязанностей военной службы;

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

лиц, работающих по договорам гражданско-правового характера;
других лиц, если это установлено федеральным законом.

Трудовым кодексом РФ (ст. 198) предусмотрено, что работодатель имеет право заключать с лицом, ищущим работу, ученический договор на профессиональное обучение. Ученический договор с лицом, ищущим работу, является гражданско-правовым и регулируется гражданским законодательством и иными актами, содержащими нормы гражданского права.

4. В соответствии со ст. 11 ТК РФ в тех случаях, когда в судебном порядке установлено, что договором гражданско-правового характера фактически регулируются трудовые отношения между работником и работодателем, к таким отношениям применяются положения трудового законодательства и, следовательно, несчастные случаи с такими лицами подлежат расследованию и учету.

5. Важным моментом для понимания статей ТК РФ, касающихся расследования и учета несчастных случаев на производстве, является то, что в них не предусмотрено жесткой зависимости между расследованием комиссией несчастного случая и признанием этого случая несчастным случаем на производстве (со всеми вытекающими последствиями). В ст. 229 и 230 ТК РФ присутствует такое понятие, как "несчастный случай, не связанный с производством".

Статья 227 ТК РФ содержит указание на то, что расследованию и учету подлежат несчастные случаи, произошедшие с работниками при выполнении ими трудовых обязанностей и работы по заданию организации или работодателя - физического лица. Таким образом, даже при наличии трудового договора с работодателем и нахождении работника на территории своей организации, но в свободное от работы время факт его травмирования или гибели может быть не признан несчастным случаем на производстве. Положения ст. 229 ТК РФ говорят, что на основании собранных документов и материалов комиссия устанавливает обстоятельства и причины несчастного случая, определяет, был ли пострадавший в момент несчастного случая связан с производственной деятельностью работодателя и объяснялось ли его пребывание на месте происшествия исполнением им трудовых обязанностей, квалифицирует несчастный случай как несчастный случай на производстве или как несчастный случай, не связанный с производством.

6. В ст. 230 ТК РФ рассматриваются случаи, которые подлежат расследованию, но квалифицируются как несчастные случаи, не связанные с производством, это:

смерть вследствие общего заболевания или самоубийства, подтвержденная в установленном порядке учреждением здравоохранения и следственными органами;

смерть или повреждение здоровья, единственной причиной которых явилось (по заключению учреждения здравоохранения) алкогольное, наркотическое или токсическое опьянение (отравление) работника, не связанное с нарушениями технологического процесса, где используются технические спирты, ароматические, наркотические и другие аналогичные вещества;

несчастный случай, происшедший при совершении пострадавшим проступка, содержащего, по заключению правоохранительных органов, признаки уголовно наказуемого деяния.

7. Трудовой кодекс РФ не ставит квалификацию несчастного случая на производстве в зависимость от наличия или отсутствия вины работодателя в данном несчастном случае.

В ст. 227 ТК РФ оговорены критерии, позволяющие отнести случай с работником к несчастному случаю на производстве. В общем виде внешнее воздействие должно послужить причиной ухудшения состояния здоровья работника, которое повлекло, в свою очередь, необходимость его перевода на другую работу (как правило, более легкую), временную или стойкую утрату им трудоспособности (листок временной нетрудоспособности, инвалидность) либо его смерть.

Кроме того, оговорены время и виды деятельности работника, при которых это должно произойти:

в течение рабочего времени на территории организации или вне ее (в том числе во время установленных перерывов); во время, необходимое для приведения в порядок орудий производства и одежды перед началом и после окончания работы;

при выполнении работ в сверхурочное время, выходные и нерабочие праздничные дни.

Под "установленными перерывами" здесь следует понимать перерывы, включаемые в рабочее время. Это - короткие перерывы (перерыв, предусмотренный для работников, работающих в холодное время года на открытом воздухе или в закрытых необогреваемых помещениях; перерыв для грузчиков, занятых на погрузочно-разгрузочных работах, - ст. 109 ТК РФ; перерывы для женщин, имеющих детей до полутора лет, для кормления ребенка - ст. 258 ТК РФ и т.п.). В то же время перерыв для отдыха и питания, предоставляемый работнику в течение рабочего дня (смены), в рабочее время не включается. В соответствии со ст. 106 ТК РФ в это время работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и может его использовать по своему усмотрению. Случай, происшедший с работником во время такого перерыва, следует расследовать, но он учитывается в зависимости от конкретных действий работника в это время. Если работник использовал перерыв по своему усмотрению, то полученная им травма (или смерть) может не являться несчастным случаем на производстве.

Время, необходимое для приведения в порядок орудий производства, одежды и т.п., регламентируется правилами внутреннего трудового распорядка организации исходя из особенностей технологического процесса. Если это время не определено, то квалификация несчастного случая

производится комиссией по расследованию данного случая исходя из того, чем занимался работник в данное время.

8. В ст. 227 ТК РФ перечисляются виды несчастных случаев на производстве, подлежащие расследованию и учету:

при следовании к месту работы или с работы на транспорте, предоставленном работодателем (его представителем), либо наличном транспорте в случае использования указанного транспорта в производственных целях по распоряжению работодателя (его представителя) либо по соглашению сторон трудового договора.

Распоряжение работодателя об использовании личного транспорта в производственных целях должно быть оформлено в письменном виде, в исключительных случаях устное распоряжение должно быть подтверждено свидетельскими показаниями.

При использовании личного транспорта в производственных целях при соответствующем договоре или распоряжении работодателя действие ст. 227 ТК РФ распространяется как на владельца транспорта, так и на пассажиров, которые направлялись на нем для выполнения служебного задания. Например, если личный транспорт использовался для перевозки товаров (и помимо водителя в нем находился экспедитор) или для доставки денег в сопровождении кассира;

при следовании к месту служебной командировки и обратно. Служебная командировка - поездка работника по распоряжению работодателя на определенный срок для выполнения служебного поручения вне места постоянной работы (ст. 166 ТК РФ). Следование к месту командировки и обратно происходит по заданию работодателя. Поэтому вне зависимости от того, на каком виде транспорта перемещался работник, несчастный случай, происшедший с ним, подлежит расследованию. Время с момента отбытия в командировку и прибытия в пункт назначения, а также обратно из места командировки в организацию отмечается в командировочном удостоверении, маршрут и вид транспорта устанавливаются по проездным документам или свидетельским показаниям;

при следовании на транспортном средстве в качестве сменщика во время междусменного отдыха (водитель-сменщик на транспортном средстве, проводник или механик рефрижераторной секции в поезде и др.).

Служебные поездки работников, постоянная работа которых осуществляется в пути или имеет разъездной характер, служебными командировками не признаются (ст. 166 ТК РФ). В то же время при следовании на транспортном средстве в качестве сменщика во время междусменного отдыха работник хотя и не выполняет прямых трудовых обязанностей, однако вынужден находиться на рабочем месте, т.е. под контролем работодателя (в частности, по вопросам охраны труда);

при работе вахтовым методом во время междусменного отдыха, а также при нахождении на судне в свободное от вахты и судовых работ время.

Вахтовый метод - особая форма осуществления трудового процесса вне места проживания работников, когда не может быть обеспечено ежедневное их возвращение к месту постоянного проживания. Работники, привлекаемые к работам вахтовым методом, в период нахождения на объекте производства работ проживают в специально создаваемых работодателем вахтовых поселках, представляющих собой комплекс зданий и сооружений, предназначенных для обеспечения жизнедеятельности указанных работников во время выполнения ими работ и междусменного отдыха. В период междусменного отдыха работник вынужден находиться в месте, отведенном ему работодателем, т.е. под контролем работодателя (в частности, по вопросам охраны труда);

при привлечении работника в установленном порядке к участию в ликвидации последствий катастрофы, аварии и других чрезвычайных происшествий природного и техногенного характера.

Важным моментом в данном случае является тезис о том, что привлечение работника к участию в ликвидации последствий катастрофы, аварии и других чрезвычайных происшествий природного и техногенного характера должно осуществляться в установленном порядке, т.е. по распоряжению работодателя или уполномоченных на то органов. В зависимости от этого решается вопрос о порядке расследования и учета несчастного случая;

при осуществлении действий, не входящих в трудовые обязанности работника, но совершаемых в интересах работодателя (его представителя) или направленных на предотвращение аварии или несчастного случая.

Под действиями, совершаемыми в интересах работодателя, подразумеваются, в частности, защита имущественных интересов работодателя при пожаре или ограблении, выступление от лица организации на спортивных соревнованиях и других мероприятиях и т.п.

9. Последний пункт ст. 227 ТК РФ устанавливает, что несчастный случай на производстве является страховым случаем, если он произошёл с работником, подлежащим обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве. Предусматривается направление сообщения о несчастном случае на производстве с застрахованным - страховщику по вопросам обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний (ст. 228 ТК РФ). Предусматривается составление дополнительного экземпляра акта о несчастном случае на производстве с застрахованным (ст. 230 ТК РФ) и направление этого акта вместе с материалами расследования в исполнительный орган страховщика (по месту регистрации

страхователя). Туда же направляются сообщения о несчастных случаях на производстве, которые по прошествии времени перешли в категорию тяжелых или со смертельным исходом.

10. Все эти действия обусловлены Федеральным законом "Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний", которым установлены правовые, экономические и организационные основы обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и определен порядок возмещения вреда, причиненного жизни и здоровью работника при исполнении им обязанностей по трудовому договору и в иных установленных Федеральным законом случаях.

Обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний является видом социального страхования и предусматривает:

обеспечение социальной защиты застрахованных и экономической заинтересованности субъектов страхования в снижении профессионального риска;

возмещение вреда, причиненного жизни и здоровью застрахованного при исполнении им обязанностей по трудовому договору (контракту) и в иных установленных настоящим Федеральным законом случаях путем предоставления застрахованному в полном объеме всех необходимых видов обеспечения по страхованию, в том числе оплату расходов на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию;

обеспечение предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний.

В указанном Федеральном законе используются следующие основные понятия:

объект обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний - имущественные интересы физических лиц, связанные с утратой этими физическими лицами здоровья, профессиональной трудоспособности либо их смертью вследствие несчастного случая на производстве или профессионального заболевания;

субъекты страхования - застрахованный, страхователь, страховщик;

застрахованный - физическое лицо, подлежащее обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с положениями п. 1 ст. 5 названного выше Федерального закона;

физическое лицо, получившее повреждение здоровья вследствие несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, подтвержденное в установленном порядке и повлекшее утрату профессиональной трудоспособности;

страхователь - юридическое лицо любой организационно-правовой формы (в том числе иностранная организация, осуществляющая свою деятельность на территории Российской Федерации и нанимающая граждан РФ) либо физическое лицо, нанимающее лиц, подлежащих обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с п. 1 ст. 5 рассматриваемого Федерального закона;

страховщик - Фонд социального страхования РФ;

страховой случай - подтвержденный в установленном порядке факт повреждения здоровья застрахованного вследствие несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, который влечет возникновение обязательства страховщика осуществлять обеспечение по страхованию;

несчастный случай на производстве - событие, в результате которого застрахованный получил увечье или иное повреждение здоровья при исполнении им обязанностей по трудовому договору (контракту) и в иных установленных настоящим Федеральным законом случаях как на территории страхователя, так и за ее пределами либо во время следования к месту работы или возвращения с места работы на транспорте, предоставленном страхователем, и которое повлекло необходимость перевода застрахованного на другую работу, временную или стойкую утрату им профессиональной трудоспособности либо его смерть;

страховой взнос - обязательный платеж по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, рассчитанный исходя из страхового тарифа, скидки (надбавки) к страховому тарифу, который страхователь обязан внести страховщику;

страховой тариф - ставка страхового взноса с начисленной оплаты труда по всем основаниям (дохода) застрахованных;

обеспечение по страхованию - страховое возмещение вреда, причиненного в результате наступления страхового случая жизни и здоровью застрахованного, в виде денежных сумм, выплачиваемых либо компенсируемых страховщиком застрахованному или лицам, имеющим на это право в соответствии с настоящим Федеральным законом;

профессиональный риск - вероятность повреждения (утраты) здоровья или смерти застрахованного, связанная с исполнением им обязанностей по трудовому договору (контракту), и в иных установленных настоящим Федеральным законом случаях;

класс профессионального риска - уровень производственного травматизма, профессиональной заболеваемости и расходов на обеспечение по страхованию, сложившийся в отраслях (подотраслях) экономики;

профессиональная трудоспособность - способность человека к выполнению работы определенной квалификации, объема и качества;

степень утраты профессиональной трудоспособности - выраженное в процентах стойкое снижение способности застрахованного осуществлять профессиональную деятельность до наступления страхового случая.

11. В Федеральном законе "Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний" прямо указано, если при расследовании страхового случая комиссией установлено, что грубая неосторожность застрахованного содействовала возникновению или увеличению вреда, причиненного его здоровью, размер ежемесячных страховых выплат уменьшается соответственно степени вины застрахованного, но не более чем на 25%. Степень вины застрахованного устанавливается комиссией по расследованию страхового случая в процентах и указывается в акте о несчастном случае на производстве или в акте о профессиональном заболевании.

При определении степени вины застрахованного рассматривается заключение профсоюзного комитета или иного уполномоченного застрахованным представительного органа.

Размер ежемесячных страховых выплат, предусмотренных данным Федеральным законом, не может быть уменьшен в случае смерти застрахованного.

При наступлении страховых случаев, подтвержденных в установленном порядке, отказ в возмещении вреда не допускается.

Вред, возникший вследствие умысла застрахованного, подтвержденного заключением правоохранительных органов, возмещению не подлежит.

12. Застрахованный имеет право на:

обеспечение по страхованию в порядке и на условиях, которые установлены настоящим Федеральным законом;

участие в расследовании страхового случая, в том числе с участием профсоюзного органа либо своего доверенного лица;

обжалование решений по вопросам расследования страховых случаев в Государственную инспекцию труда, профсоюзные органы и в суд;

защиту своих прав и законных интересов, в том числе в суде;

бесплатное обучение безопасным методам и приемам работы без отрыва от производства, а также с отрывом от производства в порядке, определяемом Правительством РФ, с сохранением среднего заработка и оплатой командировочных расходов;

самостоятельное обращение в лечебно-профилактические учреждения государственной системы здравоохранения и учреждения медико-социальной экспертизы по вопросам медицинского освидетельствования и переосвидетельствования;

обращение в профсоюзные или иные уполномоченные застрахованными представительные органы по вопросам обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

получение от страхователя и страховщика бесплатной информации о своих правах и обязанностях по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

13. Застрахованный обязан:

соблюдать правила по охране труда и инструкции по охране труда;

извещать страховщика об изменении места своего жительства или места работы, а также о наступлении обстоятельств, влекущих изменение размера получаемого им обеспечения по страхованию или утрату права на получение обеспечения по страхованию, в 10-дневный срок со дня наступления таких обстоятельств;

выполнять предусмотренные заключениями учреждений медико-социальной экспертизы рекомендации по социальной, медицинской и профессиональной реабилитации, своевременно проходить медицинские переосвидетельствования в установленные указанными учреждениями сроки.

14. Страхователь имеет право:

участвовать в установлении ему надбавок и скидок к страховому тарифу;

требовать участия органа исполнительной власти по труду в проверке правильности установления ему надбавок и скидок к страховому тарифу;

защищать свои права и законные интересы, а также права и законные интересы застрахованных, в том числе в суде.

Страхователь обязан:

своевременно регистрироваться (перерегистрироваться) у страховщика в качестве страхователя;

в установленном порядке и в определенные страховщиком сроки начислять и перечислять страховщику страховые взносы;

исполнять решения страховщика о страховых выплатах;

обеспечивать меры по предотвращению наступления страховых случаев, нести в соответствии с законодательством Российской Федерации ответственность за необеспечение безопасных условий труда;

расследовать страховые случаи в порядке, установленном Правительством РФ;
в течение суток со дня наступления страхового случая сообщать о нем страховщику;
собирать и представлять за свой счет страховщику в установленные страховщиком сроки документы (их заверенные копии), являющиеся основанием для начисления и уплаты страховых взносов, назначения обеспечения по страхованию, и иные сведения, необходимые для осуществления обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

направлять застрахованного в учреждение медико-социальной экспертизы на освидетельствование (переосвидетельствование) в установленные этим учреждением сроки;

представлять в учреждение медико-социальной экспертизы заключения органа государственной экспертизы условий труда о характере и об условиях труда застрахованных, которые предшествовали наступлению страхового случая;

предоставлять застрахованному, нуждающемуся в лечении по причинам, связанным с наступлением страхового случая, оплачиваемый отпуск для санаторно-курортного лечения (сверх ежегодного оплачиваемого отпуска, установленного законодательством Российской Федерации) на весь период лечения и проезда к месту лечения и обратно;

обучать застрахованных безопасным методам и приемам работы без отрыва от производства за счет средств страхователя;

направлять на обучение по охране труда отдельные категории застрахованных в порядке, определяемом Правительством РФ;

своевременно сообщать страховщику о своей реорганизации или ликвидации;

исполнять решения Государственной инспекции труда по вопросам предотвращения наступления страховых случаев и их расследования;

предоставлять застрахованному заверенные копии документов, являющихся основанием для обеспечения по страхованию;

разъяснять застрахованным их права и обязанности, а также порядок и условия обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

вести учет начисления и перечисления страховых взносов и производимых им страховых выплат, обеспечивать сохранность имеющихся у него документов, являющихся основанием для обеспечения по страхованию, и представлять страховщику отчетность по установленной страховщиком форме;

сообщать страховщику обо всех известных обстоятельствах, имеющих значение при определении страховщиком в установленном порядке надбавок и скидок к страховому тарифу.

Страховщик обязан:

своевременно регистрировать (перерегистрировать) страхователей;

осуществлять сбор страховых взносов;

своевременно осуществлять обеспечение по страхованию в размерах и сроки, которые установлены настоящим Федеральным законом, включая необходимую доставку и пересылку средств на обеспечение по страхованию;

осуществлять обеспечение по страхованию лиц, имеющих право на его получение и выехавших на постоянное место жительства за пределы Российской Федерации, в порядке, определяемом Правительством РФ;

передавать федеральному органу исполнительной власти по труду средства для осуществления им мероприятий по обучению, предусмотренному подп. 12 п. 2 ст. 17 Федерального закона "Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний", и участвовать в осуществлении контроля за правильностью использования этих средств;

обеспечивать учет использования средств на осуществление обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

исполнять решения Государственной инспекции труда по вопросам обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

контролировать деятельность страхователя по исполнению им обязанностей, предусмотренных ст. 17 и 19 названного выше Федерального закона;

разъяснять застрахованным и страхователям их права и обязанности, а также порядок и условия обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

аккумулировать капитализированные платежи в случае ликвидации страхователя;

осуществлять необходимые меры, обеспечивающие финансовую устойчивость системы обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, включая формирование резервов средств на осуществление указанного вида социального страхования;

обеспечивать конфиденциальность полученных в результате своей деятельности сведений о страхователе, застрахованном и лицах, имеющих право на получение страховых выплат.

15. Схема определения степени тяжести повреждения здоровья при несчастных случаях на

производстве установлена в приказе Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 24 февраля 2005 г. N 160 "Об определении степени тяжести повреждения здоровья при несчастных случаях на производстве".

Статья 228. Обязанности работодателя при несчастном случае на производстве

1. В настоящей статье использованы понятия: "групповой несчастный случай на производстве", "несчастный случай на производстве с тяжелым исходом", "несчастный случай на производстве со смертельным исходом".

К групповому несчастному случаю относится случай, при котором пострадали 2 и более человек. При этом степень тяжести несчастных случаев на данную квалификацию не влияет. Это могут быть 2 и более легко пострадавших работника. Могут быть двое и более погибших. Важно, что травмы или смерть пострадавших наступили в результате одного события (взрыва, ДТП, пожара и т.п.). При этом если последствия травмы у второго работника наступили, например, не сразу, а спустя некоторое время, то несчастный случай соответственно переходит в разряд групповых несчастных случаев на производстве со всеми вытекающими особенностями расследования и учета.

2. Несчастный случай относится к категории тяжелых несчастных случаев на производстве в соответствии со Схемой определения тяжести несчастных случаев на производстве, утв. приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 24 февраля 2005 г. N 160.

3. Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 19 мая 2005 г. N 352 "О предоставлении путевок на санаторно-курортное лечение лицам, пострадавшим в результате несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний".

Статья 229. Порядок расследования несчастных случаев на производстве

1. При расследовании группового несчастного случая, тяжелого несчастного случая и несчастного случая со смертельным исходом комиссию возглавляет государственный инспектор по охране труда.

Представители соответствующих федеральных надзоров являются членами комиссии и дают свое заключение о технических причинах аварии. При этом представители органов федерального горного и промышленного надзора России возглавляют комиссии по расследованию, если несчастные случаи упомянутых категорий произошли в подконтрольных Госгортехнадзору России организациях.

Доверенное лицо пострадавшего участвует в расследовании несчастного случая на производстве в качестве полноправного члена комиссии. Доверенным лицом может быть член семьи, адвокат и любое другое лицо, имеющее доверенность от пострадавшего (либо его семьи в случае смерти пострадавшего), заверенную по установленной форме (в нотариальной конторе или работодателем в присутствии пострадавшего).

Представитель органа местного самоуправления включается в состав комиссии по расследованию несчастного случая по поручению органа исполнительной власти субъекта РФ.

2. На предприятиях с малой численностью, в фермерском хозяйстве и у работодателя - физического лица, где невозможно образовать комиссию из работающих в них представителей, расследование проводится по заявлению работодателя комиссией, сформированной местным органом исполнительной власти.

По решению председателя комиссии индивидуальный предприниматель может быть освобожден от проведения дорогостоящих экспертиз и других мероприятий. Объем мероприятий и перечень требуемых документов у работодателя - физического лица не должен превышать установленных для организаций.

3. Несчастные случаи, происшедшие с членами экипажа или пассажирами в результате летных происшествий в летно-транспортных подразделениях предприятий авиационной промышленности, а также и при испытании гражданских и военных пилотируемых летательных аппаратов, расследуются в соответствии и на основании материалов расследования летного происшествия, проведенного соответствующей комиссией в установленном в авиационной промышленности порядке.

4. Постановлением Минтруда России от 24 октября 2002 г. N 73 утверждены формы документов, необходимых для расследования и учета несчастных случаев на производстве, и Положение об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях.

Формы документов, необходимых для расследования и учета несчастных случаев на производстве (формы 1-9).

Форма 1. Извещение о групповом несчастном случае (тяжелом несчастном случае, несчастном случае со смертельным исходом).

Форма 2. Форма Н-1. Акт о несчастном случае на производстве.

Форма 3. Форма Н-1 ПС. Акт о несчастном случае на производстве.

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.

Положение об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях.

5. Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 15 апреля 2005 г. N 275 "О формах документов, необходимых для расследования несчастных случаев на производстве" в целях реализации комментируемой статьи, постановления Правительства РФ от 31 августа 2002 г. N 653 "О формах документов, необходимых для расследования и учета несчастных случаев на производстве и об особенностях расследования несчастных случаев на производстве" и пункта 5.2.68 Положения о Министерстве здравоохранения и социального развития Российской Федерации, утвержденного постановлением Правительства РФ от 30 июня 2004 г. N 321 утверждены:

Учетная форма N 315/у "Медицинское заключение о характере полученных повреждений здоровья в результате несчастного случая на производстве и степени их тяжести" согласно приложению N 1;

Учетная форма N 316/у "Справка о заключительном диагнозе пострадавшего от несчастного случая на производстве" согласно приложению N 2;

Рекомендации по заполнению учетной формы N 315/у "Медицинское заключение о характере полученных повреждений здоровья в результате несчастного случая на производстве и степени их тяжести" согласно приложению N 3;

Рекомендации по заполнению учетной формы N 316/у "Справка о заключительном диагнозе пострадавшего от несчастного случая на производстве" согласно приложению N 4.

Учетные формы N 315/у "Медицинское заключение о характере полученных повреждений здоровья в результате несчастного случая на производстве и степени их тяжести", N 316/у "Справка о заключительном диагнозе пострадавшего от несчастного случая на производстве" и **рекомендации** по их заполнению утверждены настоящим приказом и введены в действие в установленном порядке.

Статья 230. Оформление материалов расследования несчастных случаев на производстве и их учет

При отсутствии у работодателя - физического лица печати его подпись на акте о несчастном случае на производстве заверяется нотариально.

Работодатель утверждает акт о несчастном случае на производстве непосредственно после подписания его членами комиссии.

При наличии у организации участков, отделений, филиалов, расположенных в других регионах, регистрация и учет несчастных случаев на производстве производится по месту расположения самой организации.

При отсутствии у организации вышестоящего федерального органа копии документов направляются лишь в Роструд. Рассылка документов производится за счет средств работодателя, у которого произошел несчастный случай. Сопроводительное письмо оформляется председателем комиссии по расследованию несчастного случая.

Статья 231. Рассмотрение разногласий по вопросам расследования, оформления и учета несчастных случаев на производстве

Решения государственного инспектора по охране труда по вопросам рассмотрения разногласий результатов расследования, оформления и учета несчастных случаев на производстве могут быть обжалованы соответствующему руководителю по подчиненности, руководителям Государственной инспекции труда по соответствующей территории, главному государственному инспектору РФ по охране труда и (или) в судебном порядке.

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

1. К трудовому договору могут быть по соглашению сторон разработаны приложения в форме письменного соглашения о материальной ответственности. Таким же приложением к трудовому договору может выступать должностная инструкция. Даже с согласия работника материальная ответственность работника не может быть выше установленной ТК РФ.

Соответственно материальная ответственность не может быть ниже установленной ТК РФ.

2. В соответствии с Положением о материальной ответственности рабочих и служащих за ущерб, причиненный предприятию, учреждению, организации (утв. Указом Президиума ВС СССР от 13 июля 1976 г. N 4204-IX), которое действует в части, не противоречащей ТК РФ, размер причиненного предприятию, учреждению, организации ущерба устанавливается по фактическим потерям, на основании данных бухгалтерского учета исходя из балансовой стоимости (себестоимости) материальных ценностей за вычетом износа по установленным нормам.

При хищении, недостаче, умышленном уничтожении или умышленной порче материальных ценностей ущерб рассчитывается по розничным ценам, а в случаях, когда розничные цены на материальные ценности ниже оптовых цен, - по оптовым ценам.

На предприятиях общественного питания (на производстве и в буфетах) и в комиссионной торговле размер ущерба, причиненного хищением или недостачей продукции и товаров, определяется по ценам, установленным для продажи (реализации) этой продукции и товаров.

Законодательством может быть установлен особый порядок определения размера подлежащего возмещению ущерба (в том числе в кратном исчислении), причиненного предприятию, учреждению, организации хищением, умышленной порчей, недостачей или утратой отдельных видов имущества и других ценностей в тех случаях, когда фактический размер ущерба превышает его номинальный размер.

Размер возмещаемого ущерба, причиненного по вине нескольких работников, определяется для каждого из них с учетом степени вины, вида и предела материальной ответственности.

3. Материальная ответственность сторон трудового договора заключается в обязанности одной из сторон трудового правоотношения возместить имущественный ущерб, причиненный ею другой стороне в результате ненадлежащего исполнения своих трудовых обязанностей.

Материальная ответственность - самостоятельный вид ответственности, отличающийся от ответственности, установленной по нормам гражданского права.

Субъектом материальной ответственности может быть только работник, находящийся в трудовых правоотношениях с работодателем.

Если работник не состоит в трудовых правоотношениях с организацией и причинил ей ущерб, то его ответственность наступает по нормам гражданского права - гл. 59 ГК РФ.

Статья 233. Условия наступления материальной ответственности стороны трудового договора

1. Указом Президиума ВС СССР от 13 июля 1976 г. N 4204-IX утверждено Положение о материальной ответственности рабочих и служащих за ущерб, причиненный предприятию, учреждению, организации. Оно применяется в части, не противоречащей ТК РФ.

2. Условиями наступления материальной ответственности сторон трудового договора являются следующие юридические факты:

1) причиненный ущерб;

2) виновное поведение;

3) противоправное поведение;

4) причинная связь между виновным поведением и ущербом. Причиненный ущерб - утрата, хищение, уничтожение, ухудшение, понижение ценности имущества и возникновение необходимости для организации произвести затраты на восстановление, приобретение имущества или иных ценностей либо сделать излишние выплаты.

Ущербом считаются и неполученные доходы по вине работника, который обязан был их получить, недобор денежных сумм.

Не считаются ущербом фактические потери в пределах норм естественной убыли, установленных в организации, а также понижение ценности имущества оборудования в связи с износом.

Противоправное поведение - это такое поведение (действия, бездействие), при котором работник не исполняет свои обязанности, возложенные на него ТК РФ (ст. 21), трудовым договором, должностной инструкцией, правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором. Это, например, нарушение работником правил хранения имущества, нарушение норм обслуживания машин или работник не совершил действий, которые могли бы предотвратить ущерб.

Причинная связь - действие или бездействие работника должно быть причиной наступления ущерба. Действия работника могут быть как причиной ущерба, так и создавать условия для его возникновения.

Вина работника заключается в том, что он совершил противоправное действие (бездействие) умышленно или по неосторожности.

Умышленные действия характеризуются тем, что работник предвидел вредные последствия

своего поведения (наступление ущерба) и желал или допускал их наступление.

Неосторожность работника характеризуется недостаточной предусмотрительностью работника. Работник либо не предвидел наступление последствия - ущерба, либо легкомысленно надеялся его предотвратить. Это разновидность небрежности в работе.

Глава 38. Материальная ответственность работодателя перед работником

Статья 234. Обязанность работодателя возместить работнику материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения его возможности трудиться

1. Основание обязанности работодателя возместить работнику материальный ущерб по комментируемой статье возникает в одном случае - незаконного лишения работника возможности трудиться. Существуют законные основания лишения работника возможности трудиться, например увольнение за нарушение.

2. Незаконное отстранение работника от работы - все случаи, кроме перечисленных в ст. 76 ТК РФ.

Законными основаниями для отстранения являются:

1) появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;
2) непрохождение в установленном порядке обучения и проверки знаний и навыков в области охраны труда;

3) непрохождение в установленном порядке обязательного предварительного или периодического медицинского осмотра;

4) противопоказание, выявленное при медицинском обследовании, для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;

5) требования органов и должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, и другие случаи, предусмотренные федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

3. Незаконным увольнением является увольнение не по основаниям, установленным в ТК РФ и других федеральных законах. Основания для увольнения перечислены в ст. 77-81, 83-84 ТК РФ.

Незаконным будет также увольнение по законным основаниям, но без возникновения права работодателя на увольнение конкретного работника.

4. Незаконным переводом на другую работу считается перевод без обязательного согласия работника на перевод (ст. 72 ТК РФ), в частности перевод без письменного согласия работника, которое обязательно по ст. 72 ТК РФ.

Незаконным переводом будет перевод работника по ст. 73 ТК РФ в случае отсутствия организационных или технологических изменений условий труда.

Незаконным будет перевод на другую работу в случае производственной необходимости (ст. 74 ТК РФ) при условии, что у работодателя нет реальных перечисленных оснований для:

- 1) предотвращения катастрофы;
- 2) предотвращения производственной аварии;
- 3) устранения последствий катастрофы;
- 4) устранения последствий аварии;
- 5) устранения последствий стихийного бедствия;
- 6) предотвращения несчастных случаев;
- 7) предотвращения простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера);
- 8) предотвращения уничтожения или порчи имущества;
- 9) замещения отсутствующего работника.

5. Неправильная формулировка увольнения в трудовой книжке - когда работодатель ошибся при внесении записей (искажение фамилии, имени, отчества, ошибка при указании дат, например уволен не в 2002, а в 202 г. и т.д.).

6. Факты незаконного лишения работника возможности трудиться могут быть установлены в коллективном договоре. К ним можно отнести: отсутствие спецодежды; необходимых условий для труда; отсутствие материального обеспечения рабочего места (инструмента, материалов) и т.д.

7. Ущерб - потеря, убыток, урон, причиненный одному лицу противоправными действиями другого лица.

Статья 235. Материальная ответственность работодателя за ущерб, причиненный имуществу работника

1. Работодатель может возместить причиненный ущерб имуществу работника после того, как станет ясно, что ущерб причинен независимо от того, есть заявление работника о возмещении ущерба

или нет.

2. Работник в своем заявлении должен доказать факт ущерба и его размер, а также вину работодателя.

3. Настоящая статья установила процедуру рассмотрения спора:

работник обращается с заявлением о возмещении ущерба к работодателю;

работодатель обязан рассмотреть заявление и дать ответ в течение 10 дней;

работник в случае отказа возместить ущерб или уменьшить сумму ущерба, а также при неполучении ответа от работодателя в установленный срок имеет право обратиться в суд.

Статья 236. Материальная ответственность работодателя за задержку выплаты заработной платы

1. В соответствии со ст. 40 Федерального закона "О Центральном банке Российской Федерации (Банке России)" под рефинансированием понимается кредитование Банком России кредитных организаций.

Формы, порядок и условия рефинансирования устанавливаются ЦБ РФ.

2. В соответствии с решением Совета директоров ЦБ РФ начиная с 4 ноября 2000 г. устанавливается ставка рефинансирования (учетная ставка) ЦБ РФ в размере 25% годовых (телеграмма ЦБ РФ от 3 ноября 2000 г. N 855-У), а с 9 апреля 2002 г. - 23% годовых (телеграмма ЦБ РФ от 8 апреля 2002 г. N 1133-У).

3. Предположим, работодатель должен работнику 7000 руб. Выплату заработной платы задержали на 11 дней. Необходимо рассчитать сумму денежной компенсации за время задержки выплаты заработной платы.

Сумма денежной компенсации ($7000 \times 14\% / 300 \times 11$) составит 35 руб. 93 коп.

Подобный механизм используется в ст. 75 НК РФ.

Динамика ставки рефинансирования (учетной ставки) Банка России по состоянию на 16 июля 2005 г.

Дата	Ставка <u>рефинансирова-</u> <u>ния</u> , %	Дата	Ставка <u>рефинансирова-</u> <u>ния</u> , %
15 июня 2004 г.	13	17 февраля 1998 г.	39
15 января 2004 г.	16	2 февраля 1998 г.	42
21 июня 2003 г.	16	11 ноября 1997 г.	28
17 февраля 2003 г.	18	6 октября 1997 г.	21
7 августа 2002 г.	21	16 июня 1997 г.	24
9 апреля 2002 г.	23	28 апреля 1997 г.	36
4 ноября 2000 г.	25	10 февраля 1997 г.	42
10 июля 2000 г.	28	2 декабря 1996 г.	48
21 марта 2000 г.	33	21 октября 1996 г.	60
7 марта 2000 г.	38	19 августа 1996 г.	80
24 января 2000 г.	45	24 июля 1996 г.	110
10 июня 1999 г.	55	10 февраля 1996 г.	120
24 июля 1998 г.	60	1 декабря 1995 г.	160
29 июня 1998 г.	80	24 октября 1995 г.	170

5 июня 1998 г.	60	19 июня 1995 г.	180
27 мая 1998 г.	150	16 мая 1995 г.	195
19 мая 1998 г.	50	6 января 1995 г.	200
16 марта 1998 г.	30	17 ноября 1994 г.	180
2 марта 1998 г.	36	12 октября 1994 г.	170
1 августа 1994 г.	150	15 июля 1993 г.	170
30 июня 1994 г.	155	29 июня 1993 г.	140
22 июня 1994 г.	170	22 июня 1993 г.	120
2 июня 1994 г.	185	2 июня 1993 г.	110
17 мая 1994 г.	200	30 марта 1993 г.	100
29 апреля 1994 г.	205	23 мая 1992 г.	80
15 октября 1993 г.	210	10 апреля 1992 г.	50
23 сентября 1993 г.	180	1 января 1992 г.	20
23 августа 1994 г.	130		

4. Долги по зарплате в 2005 г. составили 11,1 млрд. руб. Задержка по выплате заработной платы касается каждого 20-го работоспособного в РФ.

5. Материальная ответственность в силу комментируемой статьи наступает за задержку не только выплаты заработной платы, но и оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику. Понятие "других выплат, причитающихся работнику" в статье не раскрывается.

Исходя из содержания комментируемой статьи, любая несвоевременная выплата сумм, причитающихся работнику, в том числе сумм, составляющих оплату проезда работника в отпуск, влечет ответственность работодателя.

С другой стороны, существуют общие принципы наступления ответственности, и прежде всего к таковым относится принцип наличия вины. При отсутствии вины ответственность, как правило, не наступает, за исключением случаев, установленных законом.

В то же время комментируемая статья в качестве условия наступления материальной ответственности работодателя устанавливает не наличие или отсутствие денежных средств, а нарушение срока выплаты независимо от того, по какой причине допущено такое нарушение. Это означает, что даже если финансирование на оплату определенных сумм производится из средств федерального бюджета не в полном объеме, оно не должно влиять на факт наступления ответственности работодателя.

6. Решение Европейского Суда по правам человека от 17 июня 2004 г. по вопросу приемлемости жалобы N 73994/01 "Леонид Иванович Кузнецов (Leonid Ivanovich Kuznetsov) против Российской Федерации".

7. См. также п. 55 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" в [Приложении](#).

Статья 237. Возмещение морального вреда, причиненного работнику

1. Суть морального вреда состоит в том, что работник переживает факт нарушения его прав. Это переживание причиняет вред его здоровью.

2. В целях обеспечения правильного и единообразного применения законодательства, регулирующего компенсацию морального вреда, наиболее полной и быстрой защиты интересов потерпевших при рассмотрении судами дел этой категории, Пленум Верховного Суда РФ дал разъяснения (постановление Пленума Верховного Суда РФ от 20 декабря 1994 г. N 10 "Некоторые вопросы применения законодательства о компенсации морального вреда").

Вопросы компенсации морального вреда в сфере гражданских правоотношений регулируются

рядом законодательных актов, введенных в действие в разные сроки. Суду в целях обеспечения правильного и своевременного разрешения возникшего спора необходимо по каждому делу выяснять характер взаимоотношений сторон и какими правовыми нормами они регулируются, допускает ли законодательство возможность компенсации морального вреда по данному виду правоотношений и, если такая ответственность установлена, когда вступил в силу законодательный акт, предусматривающий условия и порядок компенсации вреда в этих случаях, а также когда были совершены действия, повлекшие причинение морального вреда.

Суду необходимо также выяснить, чем подтверждается факт причинения потерпевшему нравственных или физических страданий, при каких обстоятельствах и какими действиями (бездействием) они нанесены, степень вины причинителя, какие нравственные или физические страдания перенесены потерпевшим, в какой сумме или иной материальной форме он оценивает их компенсацию и другие обстоятельства, имеющие значение для разрешения конкретного спора.

3. Под моральным вредом понимаются нравственные или физические страдания, причиненные действиями (бездействием), посягающими на принадлежащие гражданину от рождения или в силу закона нематериальные блага (жизнь, здоровье, достоинство и деловая репутация, неприкосновенность частной жизни, личная и семейная тайна и т.п.), или нарушающими его личные неимущественные права (право на пользование своим именем, право авторства и другие неимущественные права в соответствии с законами об охране прав на результаты интеллектуальной деятельности), либо нарушающими имущественные права гражданина.

Моральный вред, в частности, может заключаться в нравственных переживаниях в связи с утратой родственников, невозможностью продолжать активную общественную жизнь, потерей работы, раскрытием семейной, врачебной тайны, распространением не соответствующих действительности сведений, порочащих честь, достоинство или деловую репутацию гражданина, временным ограничением или лишением каких-либо прав, физической болью, связанной с причиненным увечьем, иным повреждением здоровья либо в связи с заболеванием, перенесенным в результате нравственных страданий и др. В ст. 151 ГК РФ установлена ответственность для случаев причинения гражданину морального вреда действиями, нарушающими его личные неимущественные права либо посягающими на принадлежащие гражданину другие нематериальные блага. В иных случаях компенсация морального вреда может иметь место при наличии указания об этом в законе.

4. В соответствии с действующим законодательством одним из обязательных условий наступления ответственности за причинение морального вреда является вина причинителя. Исключение составляют случаи, прямо предусмотренные законом. Например, когда вред причинен:

жизни или здоровью гражданина источником повышенной опасности;

гражданину в результате его незаконного осуждения, незаконного применения в качестве меры пресечения заключения под стражу или подписки о невыезде, незаконного наложения административного взыскания в виде ареста или исправительных работ;

распространением сведений, порочащих честь, достоинство и деловую репутацию (ст. 1100 ГК РФ).

5. Рассматривая требования потерпевшего о компенсации перенесенных им нравственных или физических страданий, следует иметь в виду, что вопросы возмещения морального вреда, в частности, регулируются: ст. 62 Закона РФ от 27 декабря 1991 г. N 2124-1 "О средствах массовой информации"; ст. 15 Закона РФ "О защите прав потребителей" (в ред. Федерального закона от 9 января 1996 г. N 2-ФЗ); ст. 18 Федерального закона от 27 мая 1998 г. N 76-ФЗ "О статусе военнослужащих"; ст. 12, 150-152, 1099-1101 ГК РФ.

Отсутствие в законодательном акте прямого указания на возможность компенсации причиненных нравственных или физических страданий по конкретным правоотношениям не всегда означает, что потерпевший не имеет права на возмещение морального вреда. Суд вправе обязать работодателя компенсировать причиненные работнику нравственные, физические страдания в связи с незаконным увольнением, переводом на другую работу, необоснованным применением дисциплинарного взыскания, отказом в переводе на другую работу в соответствии с медицинскими рекомендациями и т.п. Это положение применимо к трудовым отношениям, возникшим после 1 января 1995 г., так как названными выше незаконными действиями работодателя нарушаются личные неимущественные права работника и другие нематериальные блага (ст. 151 ГК РФ).

6. Правила, регулирующие компенсацию морального вреда в связи с распространением сведений, порочащих деловую репутацию гражданина, применяются и в случаях распространения таких сведений в отношении юридического лица (ст. 152 ГК РФ по правоотношениям, возникшим после 1 января 1995 г.).

7. Если моральный вред причинен до введения в действие законодательного акта, предусматривающего право потерпевшего на его компенсацию, требования истца не подлежат удовлетворению, в том числе и в случае, когда истец после вступления этого акта в законную силу испытывает нравственные или физические страдания, поскольку на время причинения вреда такой вид ответственности не был установлен и по общему правилу действия закона во времени закон, усиливающий ответственность по сравнению с действовавшим на время совершения противоправных

действий, не имеет обратной силы (ч. 1 ст. 54 Конституции РФ).

Однако если противоправные действия (бездействие) ответчика, причиняющие истцу нравственные или физические страдания, начались до вступления в силу закона, устанавливающего ответственность за причинение морального вреда, и продолжаются после введения этого закона в действие, то моральный вред в указанном случае подлежит компенсации.

На требования о компенсации морального вреда исковая давность не распространяется, поскольку они вытекают из нарушения личных неимущественных прав и других нематериальных благ (п. 1 ст. 208 ГК РФ по правоотношениям, возникшим после 1 января 1995 г.).

8. При рассмотрении требований о компенсации причиненного гражданину морального вреда необходимо учитывать, что по правоотношениям, возникшим после 3 августа 1992 г., компенсация определяется судом в денежной или иной материальной форме, а по правоотношениям, возникшим после 1 января 1995 г., - только в денежной форме независимо от подлежащего возмещению имущественного вреда. Исходя из этого размер компенсации зависит от характера и объема причиненных истцу нравственных или физических страданий, степени вины ответчика в каждом конкретном случае, иных заслуживающих внимания обстоятельств и не может быть поставлен в зависимость от размера удовлетворенного иска о возмещении материального вреда, убытков и других материальных требований. При определении размера компенсации вреда должны учитываться требования разумности и справедливости.

Степень нравственных или физических страданий оценивается судом с учетом фактических обстоятельств причинения морального вреда, индивидуальных особенностей потерпевшего и других конкретных обстоятельств, свидетельствующих о тяжести перенесенных им страданий.

9. 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. Потерпевший, т.е. лицо, которому преступлением причинен моральный, физический или имущественный вред, вправе предъявить гражданский иск о компенсации морального вреда при производстве по уголовному делу.

10. При рассмотрении дел о компенсации причиненных нравственных или физических страданий необходимо учитывать, что моральный вред признается законом вредом неимущественным, несмотря на то, что он компенсируется в денежной или иной материальной форме. Учитывая это, государственная пошлина по таким делам должна взиматься на основании подп. "д" п. 1 ст. 4 Закона РФ "О государственной пошлине" (в ред. Федерального закона от 31 декабря 1995 г. N 226-ФЗ), предусматривающего оплату исковых заявлений неимущественного характера. При этом следует также иметь в виду, что в предусмотренных законом случаях истцы освобождаются от уплаты государственной пошлины (например, п. 4, 8 ст. 80 ГПК РСФСР).

Федеральным законом от 9 января 1996 г. N 2-ФЗ Закон РФ "О защите прав потребителей" изложен в новой редакции. Об освобождении от уплаты государственной пошлины потребителей по искам, связанным с нарушением их прав, см. ч. 3 ст. 17 новой редакции.

11. См. также п. 63 постановления Пленума Верховного Суда РФ "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" в [Приложении](#).

Глава 39. Материальная ответственность работника

Статья 238. Материальная ответственность работника за ущерб, причиненный работодателю

1. Согласно ст. 21 ТК РФ работник обязан бережно относиться к имуществу работодателя и других работников. Если он причиняет ущерб, то на него возлагается материальная ответственность в соответствии с комментируемой главой. Ущербом считается вред, причиненный имуществу работодателя.

2. Постановлением Пленума Верховного Суда РФ от 1 марта 1983 г. N 1 "О некоторых вопросах применения судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работников за ущерб, причиненный предпрятию, учреждению, организации" разъяснены некоторые вопросы применения судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работников за ущерб, причиненный предпрятию, учреждению, организации.

В соответствии с постановлением Пленума Верховного Суда РФ от 20 января 2003 г. N 2 разъяснения Пленума Верховного Суда РФ по вопросам, возникающим при судебном разбирательстве гражданских дел, в той части, в которой они противоречат ГПК РФ, применению не подлежат.

В процессе подготовки дела о материальной ответственности работников к судебному разбирательству надлежит предложить истцам и другим лицам, участвующим в деле, представить следующие доказательства, подтверждающие:

- 1) вину работника;

- 2) наличие прямого действительного ущерба;
- 3) противоправность действия (бездействие) работника;
- 4) причинную связь между его действием (бездействием) и ущербом, с тем чтобы с учетом этих данных, а также обстоятельств, от которых зависит правильное определение вида и пределов материальной ответственности, разрешить возникший спор по существу.

Учитывая, что значительный ущерб причиняется в сфере сельскохозяйственного производства, судам необходимо повысить внимание к рассмотрению дел о возмещении ущерба, причиненного сельскохозяйственным предприятиям и организациям, принимать меры к тщательному выяснению обстоятельств, при которых он был причинен, и устанавливать всех виновных в этом лиц. В целях обеспечения наиболее полной подготовки к судебному разбирательству и правильного разрешения таких дел следует с учетом специфики каждого дела предложить сторонам представить предусмотренные ст. 55 ГПК РФ доказательства, и в частности по делам о возмещении ущерба, причиненного сельскохозяйственным предприятиям гибелью и недостачей скота:

- 1) акт о гибели (падеже), недостаче скота;
- 2) заключение ветеринарного врача о причинах гибели (падежа);
- 3) копию приговора суда или постановления следственных органов в отношении лиц, к которым предъявлен иск (если они привлекались к уголовной ответственности);
- 4) справки о стоимости скота и лошадей; документы о выплате страхового возмещения за павших животных.

Кроме указанных документов могут истребоваться и другие доказательства, необходимые для правильного рассмотрения дела.

Судам следует шире использовать предоставленное им ст. 133 ГПК РФ право по своей инициативе принимать меры к обеспечению иска, поскольку непринятие таких мер нередко приводит к невозможности либо затруднениям в исполнении решения.

Применяя законодательство, регулирующее материальную ответственность работников, необходимо четко разграничивать основания наступления материальной ответственности, предусмотренной комментируемой статьей.

В связи с этим при рассмотрении дел о возмещении ущерба, причиненного порчей или уничтожением материалов, полуфабрикатов, изделий (продукции), в том числе при их изготовлении, а также порчей или уничтожением инструментов, измерительных приборов, специальной одежды и других предметов, выданных работнику в пользование, следует тщательно выяснять причину возникновения такого ущерба, поскольку от этого зависит правильное определение вида и пределов материальной ответственности.

В случае если ущерб причинен умышленными действиями работника, в том числе когда работник не желал, но сознательно допускал возможность возникновения ущерба, наступает материальная ответственность в полном размере (ст. 242, 243 ТК РФ).

Полная материальная ответственность работника по предусмотренным (ст. 243 ТК РФ) основаниям наступает и в случае недостачи указанных ценностей независимо от формы его вины.

Если же при рассмотрении дела будет установлено, что ущерб причинен в результате небрежности работника, он может быть привлечен к ограниченной материальной ответственности в пределах своего среднего месячного заработка (ст. 241 ТК РФ).

Если иск заявлен по основаниям, предусмотренным ТК РФ, суду необходимо проверять, соблюдены ли администрацией предусмотренные законом правила для установления коллективной (бригадной) материальной ответственности, и принимать меры для привлечения к участию в деле всех членов коллектива (бригады), работавших в период возникновения ущерба, поскольку от этого зависит правильное определение индивидуальной ответственности каждого члена бригады.

Бригада принимает на себя полную материальную ответственность за ущерб, возникший в результате необеспечения ею сохранности материальных ценностей.

Определяя размер ущерба, подлежащего возмещению каждым членом бригады, надлежит учитывать, что сумма взыскания устанавливается пропорционально месячной тарифной ставке (должностному окладу) и фактически проработанному в составе бригады времени за период от последней инвентаризации до дня обнаружения ущерба.

Если при рассмотрении иска, заявленного по основаниям, предусмотренным ст. 241 ТК РФ (ограниченная материальная ответственность), будут установлены обстоятельства, с которыми закон связывает наступление полной материальной ответственности работника, суд может обязать ответчика возместить ущерб в полном объеме, поскольку в соответствии со ст. 196 ГПК РФ суду предоставлено право выйти за пределы заявленных требований.

Судам следует иметь в виду, что они не вправе полностью освободить работника от обязанности возместить причиненный ущерб, а могут с учетом степени вины, конкретных обстоятельств и материального положения работника лишь уменьшить размер сумм, подлежащих взысканию. Снижение размера взыскания по иным, не предусмотренным указанной нормой, мотивам является незаконным.

К конкретной обстановке, при которой был причинен ущерб, следует относить обстоятельства, препятствовавшие работнику выполнять должным образом возложенные на него обязанности, в

частности, отсутствие нормальных условий хранения, ненадлежащая организация труда. Вместе с тем необходимо учитывать, принимал ли работник зависящие от него меры к предотвращению ущерба.

Поскольку причинение ущерба работником, находившимся в нетрезвом состоянии, является грубым нарушением трудовых обязанностей и в силу ст. 243 ТК РФ влечет его полную материальную ответственность, уменьшение размера возмещения в таком случае, как правило, не должно допускаться.

При применении норм комментируемой главы надлежит учитывать, что недопустимо снижение размера ущерба, подлежащего возмещению, если он причинен преступлением, совершенным с корыстной целью.

Проверяя материальное положение работника, необходимо предложить представить доказательства об имущественном положении виновного (размере заработка, иных основных и дополнительных доходах), его семейном положении (количестве членов семьи, наличии иждивенцев, удержаниях по исполнительным документам) и т.п.

Поскольку материальное положение работника характеризуется также и наличием принадлежащего ответчику имущества, в случаях когда исковые требования превышают размер той части заработной платы и приравненных к ней платежей и выплат, на которую может быть обращено взыскание, необходимо выяснить, имеется ли у ответчика имущество, в том числе принадлежащее на его долю в общей собственности, в совместной собственности супругов, а равно в имуществе колхозного двора или в хозяйстве граждан, занимающихся индивидуальной трудовой деятельностью.

3. В постановлении Пленума Верховного Суда СССР от 23 сентября 1977 г. N 15 "О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность рабочих и служащих за ущерб, причиненный предприятию, учреждению, организации" дано разъяснение о применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность рабочих и служащих за ущерб, причиненный предприятию, учреждению, организации.

В соответствии с постановлением Пленума Верховного Суда РФ от 20 января 2003 г. N 2 разъяснения Пленума Верховного Суда РФ по вопросам, возникающим при судебном разбирательстве гражданских дел, в той части, в которой они противоречат ГПК РФ, применению не подлежат.

Суды не всегда всесторонне и полно устанавливают фактические обстоятельства по делу, наличие вины работника в причинении ущерба, связь между его противоправными действиями (бездействием) и ущербом; имеются случаи неправильного применения законодательства, определяющего пределы материальной ответственности рабочих и служащих за нанесенный ущерб.

Иногда без достаточных оснований суды уменьшают размер ущерба, подлежащего возмещению. При рассмотрении дел суды не всегда обращают внимание на пропуск срока для предъявления исков, а при наличии к тому основания не обсуждают вопрос о восстановлении этого срока.

Существенным недостатком в деятельности судов является и то, что при рассмотрении дел о возмещении ущерба они недостаточно уделяют внимания выяснению вопросов, связанных с охраной материальных ценностей на предприятиях, в учреждениях, организациях, не всегда принимают меры, направленные на устранение причин и условий, способствующих возникновению ущерба, на укрепление трудовой дисциплины.

Судебному рассмотрению подлежат:

иски администрации предприятия, учреждения, организации к рабочим и служащим, а также иски вышестоящих в порядке подчиненности органов к руководителям предприятий, учреждений, организаций и их заместителям о возмещении прямого действительного ущерба в размере, не превышающем среднего месячного заработка, если возмещение не может быть произведено по распоряжению администрации или вышестоящего в порядке подчиненности органа путем удержания из заработной платы (например, в случае прекращения работником трудовых отношений с данным предприятием; при пропуске администрацией или вышестоящим в порядке подчиненности органом срока, установленного для издания такого распоряжения);

иски администрации предприятия, учреждения, организации к рабочим и служащим или вышестоящего в порядке подчиненности органа к руководителям предприятий, учреждений, организаций и их заместителям о возмещении ущерба в размере, превышающем средний месячный заработок;

споры рабочих и служащих, не согласных с удержанием, произведенным администрацией в возмещение ущерба, или с его размером, при условии, что заявление работника предварительно рассматривалось комиссией по трудовым спорам и профсоюзным комитетом. Непосредственно в суде рассматриваются споры работников предприятий, учреждений, организаций, где нет профсоюзного комитета и профсоюзного организатора; работников, находящихся в трудовых отношениях с профсоюзным комитетом.

В соответствии со ст. 4 Положения возмещение ущерба производится независимо от привлечения работника к дисциплинарной, административной или уголовной ответственности за действие (бездействие), которым причинен ущерб предприятию, учреждению, организации.

Судам особо тщательно следует выяснять обстоятельства, от которых зависит наличие условий материальной ответственности рабочих и служащих, а также определение размера ущерба, подлежащего возмещению.

По общему правилу за ущерб, причиненный предприятию, учреждению, организации при

исполнении трудовых обязанностей, рабочие и служащие, по вине которых причинен ущерб, несут материальную ответственность в размере прямого действительного ущерба, но не более своего среднего месячного заработка, за исключением случаев, когда ТК РФ установлены иные пределы материальной ответственности.

Под прямым действительным ущербом следует, в частности, понимать утрату, ухудшение или понижение ценности имущества, необходимость для предприятия, учреждения, организации произвести затраты на восстановление, приобретение имущества или иных ценностей либо произвести излишние выплаты.

Разрешая споры о возмещении ущерба, причиненного порчей или уничтожением по небрежности материалов, полуфабрикатов, изделий (продукции), судам следует иметь в виду, что материальную ответственность в пределах среднего месячного заработка несут рабочие и служащие, допустившие порчу или уничтожение этих ценностей в ходе трудового процесса (ст. 7 Положения). На других работников из числа должностных лиц (например, мастера, технолога), если ущерб от порчи или уничтожения по небрежности указанных ценностей причинен в результате их неправильных служебных действий (бездействия), материальная ответственность возлагается в соответствии со ст. 6 Положения также в пределах среднего месячного заработка. Ответственность в том же размере за порчу или уничтожение по небрежности инструментов, измерительных приборов, спецодежды и других предметов возлагается на работника, если названные ценности ему были выданы в пользование в связи с исполнением трудовых обязанностей.

В соответствии со ст. 8 Положения руководители предприятий, учреждений, организаций и их заместители, а также руководители структурных подразделений на предприятиях, в учреждениях, организациях и их заместители несут материальную ответственность в размере причиненного по их вине ущерба, но не свыше своего среднего месячного заработка, если ущерб предприятию, учреждению, организации причинен излишними денежными выплатами, неправильной постановкой учета и хранения материальных или денежных ценностей, непринятием необходимых мер к предотвращению простоев, выпуска недоброкачественной продукции, хищений, уничтожения и порчи материальных или денежных ценностей.

В то же время согласно ст. 277 ТК РФ руководитель организации несет полную материальную ответственность за прямой действительный ущерб, причиненный организации.

К излишним денежным выплатам относятся, в частности, суммы взысканных штрафов, заработной платы, выплаченной уволенному работнику в связи с задержкой по вине администрации выдачи трудовой книжки, а также заработной платы, выплаченной работнику за излишне предоставленные дни очередного отпуска без исключения дней прогула.

При выявлении непосредственных причинителей ущерба, вызванного утратой, уничтожением или порчей материальных ценностей, они обязаны возместить ущерб в пределах, установленных законодательством. Должностные лица, указанные в ст. 8 Положения, в этих случаях несут материальную ответственность в пределах своего среднемесячного заработка лишь за ту часть ущерба, которая не возмещена непосредственными причинителями его. При этом общая сумма, подлежащая взысканию, не должна превышать причиненного ущерба.

Если при рассмотрении дела суд установит, что ущерб причинен не только по вине работника, к которому заявлен иск, но и по вине должностного лица предприятия, учреждения, организации, суд должен решить вопрос о привлечении этого должностного лица к участию в деле в качестве второго ответчика. В этом случае суд вправе возложить в соответствующих долях обязанность по возмещению ущерба на обоих ответчиков с учетом степени их вины, вида и предела материальной ответственности.

Рассматривая дела о возмещении ущерба, причиненного приписками и другими искажениями отчетности, судам надлежит иметь в виду, что к материальной ответственности за такой ущерб должны привлекаться не только должностные лица, на которых лежит обязанность представления достоверной государственной отчетности, но и те работники, по вине которых были искажены данные первичной отчетности (наряды, отчеты на уровне бригад, цехов и т.п.). При наличии в действиях всех этих лиц признаков деяний, преследуемых в уголовном порядке, на них может быть возложена за причиненный ущерб полная материальная ответственность, а в остальных случаях - ограниченная материальная ответственность в пределах их среднего месячного заработка.

К прямому действительному ущербу, причиненному приписками и другими искажениями отчетности, могут быть отнесены: суммы незаконно начисленных заработной платы и премий; излишние выплаты в виде штрафа; стоимость горюче-смазочных материалов, сырья, полуфабрикатов и иных материальных ценностей, необоснованно списанных в связи с приписками объема работ (введен постановлением Пленума от 23 сентября 1987 г. N 8).

Рассматривая дела о материальной ответственности на основании письменного договора, заключенного работником с предприятием, учреждением, организацией, о принятии на себя работником полной материальной ответственности за необеспечение сохранности имущества и других ценностей (недостача, порча), переданных ему для хранения или для других целей (п. 1 ст. 10 Положения), суд проверяет, относится ли ответчик к категории работников, с которыми, согласно ст. 11 Положения, может быть заключен такой договор, и был ли он заключен.

При отсутствии этих условий на работника за причиненный им ущерб может быть возложена материальная ответственность лишь в ограниченном размере, если согласно действующему законодательству работник по иным основаниям не несет материальной ответственности в полном размере ущерба.

В соответствии с п. 2 ст. 10 Положения работник, получивший имущество и другие ценности под отчет по разовой доверенности или по другим разовым документам, несет полную материальную ответственность за ущерб, возникший в результате необеспечения сохранности этих ценностей.

Разрешая дела о материальной ответственности работника в полном размере ущерба, причиненного его действиями, содержащими признаки деяний, преследуемых в уголовном порядке (п. 3 ст. 10 Положения), судам следует истребовать доказательства, подтверждающие, что совершение работником такого деяния установлено в порядке уголовного судопроизводства.

Если при рассмотрении дела о возмещении ущерба по основанию, предусмотренному п. 3 ст. 10 Положения, у суда возникнут вопросы, связанные с обоснованностью постановления органов расследования о том, что в действиях работника содержатся признаки деяний, преследуемых в уголовном порядке, суд должен поставить перед соответствующим прокурором вопрос о пересмотре этого постановления.

В этих случаях суд приостанавливает производство по гражданскому делу о возмещении причиненного работником ущерба либо, если это предусмотрено законодательством, передает иск для его рассмотрения в уголовном деле.

В случае вынесения оправдательного приговора за отсутствием состава преступления, а равно при прекращении по этому основанию уголовного дела в стадии предварительного следствия, суд, рассматривая дело о возмещении ущерба в порядке гражданского судопроизводства, вправе по иным предусмотренным в законе основаниям удовлетворить иск в пределах полного размера причиненного работником ущерба.

Суды должны иметь в виду, что в соответствии с п. 5 ст. 10 Положения работник несет материальную ответственность в полном размере ущерба, причиненного недостачей, умышленным уничтожением или умышленной порчей материалов, полуфабрикатов, изделий (продукции), в том числе при их изготовлении, а также инструментов, измерительных приборов, спецодежды и других предметов, выданных предприятием, учреждением, организацией работнику в пользование.

Разрешая дела о материальной ответственности работника в полном размере ущерба в иных случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации (п. 6 ст. 10 Положения), суд проверяет, за какой вид ущерба установлена такая ответственность и относится ли работник к категории лиц, которые предусмотрены в соответствующем законодательном акте.

Согласно ст. 12 Положения коллективная (бригадная) материальная ответственность за причиненный материальный ущерб может вводиться при совместном выполнении рабочими и служащими отдельных видов работ, связанных с хранением, обработкой, продажей (отпуском), перевозкой или применением в процессе производства переданных им ценностей, когда невозможно разграничить материальную ответственность каждого работника и заключить с ним договор о полной материальной ответственности.

Ответственность по договору о коллективной (бригадной) материальной ответственности за необеспечение сохранности материальных ценностей (недостачу, порчу) может наступить, если договор заключен с работниками, достигшими 18-летнего возраста, для выполнения работ, предусмотренных Перечнем работ, при выполнении которых может вводиться коллективная (бригадная) материальная ответственность (приложение N 1 к постановлению Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 14 сентября 1981 г. N 259/16-59).

Условия применения коллективной (бригадной) материальной ответственности определяются действующим законодательством и письменным договором, заключенным между предприятием, учреждением, организацией и всеми членами коллектива (бригады) на основании Типового договора о коллективной (бригадной) материальной ответственности (приложение N 2 к названному постановлению N 259/16-59) "О ходе выполнения постановления Пленума ВС СССР от 23 сентября 1977 г. N 15 "О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность рабочих и служащих за ущерб, причиненный предприятию, учреждению, организации" и повышении роли судов в предупреждении нарушений законодательства об охране социалистической собственности".

Если в процессе трудовой деятельности работник причинил ущерб третьим лицам и этот ущерб согласно действующему законодательству возмещен предприятием, учреждением, организацией, то по заявленному иску на работника может быть в порядке регресса возложена обязанность возместить этот ущерб предприятию, учреждению, организации в пределах, предусмотренных законом.

Право регрессного требования к работнику возникает со времени выплаты предприятием, учреждением, организацией сумм третьему лицу, и с этого же времени исчисляется срок на предъявление регрессного иска.

Подлежащий возмещению ущерб по регрессному требованию предприятия, учреждения, организации определяется на общих основаниях, т.е. в ограниченном или полном размере причиненного работником ущерба.

В соответствии со ст. 14 Положения размер ущерба, причиненного по вине нескольких работников, определяется для каждого из них с учетом степени вины, вида и предела материальной ответственности.

Разъяснить, что в случае причинения ущерба по вине нескольких работников либо работника и других лиц, не состоящих в трудовых отношениях с предприятием (организацией), которому причинен ущерб, солидарная материальная ответственность может быть возложена лишь при условии, если приговором суда установлено, что ущерб причинен их совместными умышленными действиями.

В порядке гражданского судопроизводства суд вправе обязать этих лиц возместить ущерб солидарно, если при вынесении обвинительного приговора гражданский иск был оставлен без рассмотрения либо когда приговор в части гражданского иска отменен и дело в этой части направлено на новое рассмотрение в порядке гражданского судопроизводства.

В соответствии со ст. 17 Положения тот же срок применяется и при обращении в суд вышестоящего в порядке подчиненности органа или прокурора.

Если указанный срок был пропущен по уважительным причинам, суд может восстановить этот срок, о чем должно быть указано в решении.

Днем обнаружения ущерба считается день, когда администрации предприятия, учреждения, организации, а в соответствующих случаях администрации вышестоящего в порядке подчиненности органа стало известно о наличии ущерба, причиненного работником. Днем обнаружения ущерба, выявленного в результате инвентаризации материальных ценностей, при ревизии или проверке финансово-хозяйственной деятельности предприятия, учреждения, организации, следует считать день подписания соответствующего акта или заключения.

При рассмотрении дел о возмещении работниками ущерба, причиненного предприятию, учреждению, организации, суды устанавливают причины и условия, способствовавшие возникновению ущерба, и обращают внимание хозяйственных и общественных организаций на необходимость принятия мер по устранению выявленных недостатков в деле охраны собственности. В необходимых случаях учитывается мнение трудового коллектива, производственной бригады по вопросам, связанным с возмещением работником материального ущерба.

Статья 239. Обстоятельства, исключающие материальную ответственность работника

1. Непреодолимая сила во всех гражданско-правовых системах является обстоятельством, освобождающим от ответственности. Непреодолимая сила - чрезвычайные, неотвратимые обстоятельства, объективные и абсолютные, т.е. это действие факторов, ставших препятствием выполнения обязанности работника. Эти препятствия касаются не только причинителя вреда, но распространяются на всех. Работник при непреодолимой силе не может исполнить свою обязанность по обеспечению сохранности вверенного ему имущества. Видами непреодолимой силы являются стихийные бедствия или иные обстоятельства, которые можно предусмотреть, но невозможно предотвратить.

2. Нормальный хозяйственный риск - производственная деятельность в ситуации неопределенности из-за недостатка информации, не гарантирующая в таких условиях положительного результата.

3. Крайняя необходимость - состояние, деятельность, в результате которой работник устраняет опасность, угрожающую интересам личности, государства, общественным интересам, работодателю, другим гражданам. Эти действия причиняют вред работодателю, но работник освобождается от ответственности, так как вред не мог быть предотвращен другим способом и причиненный вред менее предотвращенного.

4. Необходимая оборона - это причинение вреда посягающему лицу при защите личности и прав обороняющегося или других лиц, охраняемых законом интересов общества или государства от общественно опасного посягательства, если при этом не было допущено превышение пределов необходимой обороны. Право на необходимую оборону имеет в равной мере все наемные работники на основании ст. 37 УК РФ. Этим правом работник может воспользоваться независимо от возможности избежать общественно опасного посягательства или обратиться за помощью к другим лицам или органам власти.

Превышением пределов необходимой обороны признаются умышленные действия, явно несоответствующие характеру и степени общественной опасности посягательства.

5. Неисполнение работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику, - бездействие работодателя (невыполнение обязанности), в результате которого работник не смог выполнить свои обязанности по обеспечению сохранности доверенной ему ценности. Например, работник сообщил работодателю о том, что в помещении, в котором находятся вверенные ему ценности, сломался замок. До конца рабочего дня работодатель не обеспечил ремонт замка, а на другой день часть ценностей пропала. В данной ситуации работник освобождается от полной материальной ответственности.

Статья 240. Право работодателя на отказ от взыскания ущерба с работника

1. Право работодателя на отказ от взыскания с виновного работника ущерба является абсолютным, т.е. не ограничено никакими условиями. Работодатель решает самостоятельно взыскивать ущерб, полностью отказаться от взыскания или взыскать его частично.

В то же время работодатель может установить перечень обстоятельств в нормативном правовом акте организации, например в коллективном договоре, при наступлении которых работодатель не будет взыскивать причиненный ущерб.

2. Целесообразно выделить конкретные обстоятельства, при наличии которых работодатель частично или полностью отказывается от взыскания ущерба.

К таким обстоятельствам можно отнести: отсутствие умысла работника на причинение ущерба; работник рисковал в интересах организации, его действия - это нормальный производственный риск и т.д.

Статья 241. Пределы материальной ответственности работника

1. В ст. 59 Федерального закона от 8 января 1998 г. N 3-ФЗ "О наркотических средствах и психотропных веществах" установлена ответственность должностных лиц и граждан РФ, а также иностранных граждан и лиц без гражданства за нарушение рассматриваемого Федерального закона.

В соответствии с указанной статьей материальная ответственность за ущерб, причиненный юридическому лицу, возлагается на работника этого юридического лица, если неисполнение или ненадлежащее исполнение им трудовых обязанностей повлекло хищение либо недостачу наркотических средств или психотропных веществ. Работник в соответствии с законодательством Российской Федерации о труде несет материальную ответственность в размере 100-кратного размера прямого действительного ущерба, причиненного юридическому лицу в результате хищения либо недостачи наркотических средств или психотропных веществ.

2. Статья 34 Федерального закона от 17 июля 1999 г. N 176-ФЗ "О почтовой связи" устанавливает ответственность операторов почтовой связи.

За неисполнение либо ненадлежащее исполнение обязательств по оказанию услуг почтовой связи либо исполнение их ненадлежащим образом операторы почтовой связи несут ответственность перед пользователями услуг почтовой связи. Ответственность операторов почтовой связи наступает за утрату, порчу (повреждение), недостачу вложений, недоставку или нарушение контрольных сроков пересылки почтовых отправлений, осуществления почтовых переводов денежных средств, иные нарушения установленных требований по оказанию услуг почтовой связи.

Убытки, причиненные при оказании услуг почтовой связи, возмещаются оператором почтовой связи в следующих размерах в случае утраты или порчи (повреждения):

почтового отправления с объявленной ценностью - в размере объявленной ценности и суммы тарифной платы, за исключением тарифной платы за объявленную ценность;

части вложения почтового отправления с объявленной ценностью при его пересылке с описью вложения - в размере объявленной ценности недостающей или испорченной (поврежденной) части вложения, указанной отправителем в описи;

части вложения почтового отправления с объявленной ценностью при его пересылке без описи вложения - в размере части объявленной ценности почтового отправления, определяемой пропорционально отношению массы недостающей или испорченной (поврежденной) части вложения к массе пересылавшегося вложения (без массы оболочки почтового отправления);

иных регистрируемых почтовых отправлений - в 2-кратном размере суммы тарифной платы;

части их вложения - в размере суммы тарифной платы.

В случае невыплаты (неосуществления) почтового перевода денежных средств - в размере суммы перевода и суммы тарифной платы.

В случае нарушения контрольных сроков пересылки почтовых отправлений и осуществления почтовых переводов денежных средств для личных (бытовых) нужд граждан операторы почтовой связи выплачивают неустойку в размере 3% платы за услугу почтовой связи по пересылке за каждый день задержки, но не более оплаченной суммы за данную услугу, а также за нарушение контрольных сроков пересылки почтового отправления воздушным транспортом - разницу между платой за пересылку воздушным и наземным транспортом.

Постановлением Правительства РФ от 15 апреля 1996 г. N 472 утверждены нормативы частоты сбора письменной корреспонденции из почтовых ящиков, ее обмена, перевозки и доставки, а также контрольные сроки прохождения письменной корреспонденции.

Операторы почтовой связи не несут ответственность за утрату, порчу (повреждение), недоставку почтовых отправлений или нарушение контрольных сроков их пересылки, если будет доказано, что таковые произошли вследствие обстоятельств непреодолимой силы или свойства вложения почтового отправления.

Вопросы ответственности за утрату или порчу (повреждение) международных почтовых

отправлений регулируются законодательством Российской Федерации и международными договорами Российской Федерации.

За утрату почтовых отправлений или нарушение контрольных сроков их пересылки, недостачу или порчу (повреждение) вложений почтовых отправлений, доставку периодических изданий, недостачу денежных средств работники организаций федеральной почтовой связи, по вине которых причинен ущерб, несут материальную и иную ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Статья 242. Полная материальная ответственность работника

1. Полная материальная ответственность возникает только в 2 случаях: 1) основания полной материальной ответственности предусмотрены ТК РФ; 2) основания полной материальной ответственности определены в федеральном законе (никакой другой нормативный правовой акт не может возложить на работника полную материальную ответственность, а если в нем будет возложена полная материальная ответственность, она не будет основана на законе).

2. Случаи полной материальной ответственности перечислены в ст. 243 ТК РФ. Кроме того, в ТК РФ в 4 статьях названы основания привлечения к полной материальной ответственности:

работодателя - за ущерб, причиненный имуществу работника, который возмещается в полном объеме (ст. 235);

работодателя - за задержку выплаты заработной платы (ст. 236);

руководителя организации - за прямой действительный ущерб, причиненный организации (ст. 277);

работников религиозных организаций, с которыми может быть заключен договор о полной материальной ответственности, - в соответствии с перечнем, определенным внутренними установлениями религиозной организации (ст. 346).

Статья 243. Случаи полной материальной ответственности

1. Полную материальную ответственность по ст. 277 ТК РФ несет руководитель организации за прямой действительный ущерб, причиненный организации. Статья 277 ТК РФ вступает в противоречие со ст. 243 ТК РФ. По ст. 277 ТК РФ на всех руководителей возложена полная материальная ответственность, а по комментируемой статье материальная ответственность может быть или возложена, или не возложена в трудовом договоре. Несмотря на противоречие, следует считать, что на руководителя организации полная материальная ответственность возлагается с момента назначения его на должность.

2. Полная материальная ответственность может быть возложена на заместителя руководителя организации, главного бухгалтера только на основании трудового договора. При заключении трудового договора они могут отказаться от такой ответственности и в этом случае работодатель может отказаться в заключении трудового договора или, если этот руководитель нужен организации, заключить трудовой договор без установления полной материальной ответственности.

3. Если в результате разглашения сведений, составляющих охраняемую законом тайну (служебную, коммерческую или иную), организации причинен материальный ущерб, то работник, разгласивший сведения, несет материальную ответственность в полном размере при наличии следующих условий: 1) работник допущен к тайне; 2) обязанность хранить тайну определена в федеральном законе, например, для ряда государственных служащих.

Обязанность хранить тайну предусмотрена в Законе РФ "О государственной тайне". О Перечне сведений конфиденциального характера сообщено в Указе Президента РФ от 6 марта 1997 г. N 188.

Статья 244. Письменные договоры о полной материальной ответственности работников

1. 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" Минтруд России постановлением от 31 декабря 2002 г. N 85 утвердил [перечень](#) должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключать письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности, а также [типовые формы](#) договоров о полной материальной ответственности.

2. 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 N 1 к постановлению Минтруда России от 31 декабря 2002 г. N 85) включает следующие позиции.

3. Типовая форма договора о полной индивидуальной материальной ответственности приведена

в Приложении N 2 к постановлению Минтруда России от 31 декабря 2002 г. N 85.

Статья 245. Коллективная (бригадная) материальная ответственность за причинение ущерба

1. 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" Минтруд России постановлением от 31 декабря 2002 г. N 85 утвердил **перечень** должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключать письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности, а также **типовые формы** договоров о полной материальной ответственности.

2. Перечень работ, при выполнении которых может вводиться полная коллективная (бригадная) материальная ответственность за недостачу вверенного работникам имущества, установлен в Приложении N 3 к постановлению Минтруда России от 31 декабря 2002 г. N 85.

3. Типовая форма договора о полной коллективной (бригадной) материальной ответственности приведена в Приложении N 4 к постановлению Минтруда России от 31 декабря 2002 г. N 85.

4. Организация на основании ст. 8 ТК РФ может разработать и принять Положение о коллективной (бригадной) материальной ответственности за причиненный ущерб.

В разделе "Общие положения" приводятся организационные особенности, которые необходимо учитывать при принятии Положения.

Организация работы с коллективной (бригадной) материальной ответственностью определяется руководителем организации.

Решение работодателя об установлении коллективной (бригадной) материальной ответственности оформляется приказом (распоряжением) руководителя организации и объявляется коллективу (бригаде) на общем собрании.

Приказ (распоряжение) работодателя об установлении коллективной (бригадной) материальной ответственности прилагается к настоящему договору.

В случае отказа работника от заключения договора о коллективной (бригадной) материальной ответственности руководитель организации может предложить работнику другую работу, соответствующую его квалификации.

При отсутствии такой работы или отказе работника от предложенной ему другой работы он может быть уволен в порядке, установленном действующим законодательством.

Комплектование вновь создаваемого коллектива (бригады) осуществляется на основе принципа добровольности. При включении в состав коллектива (бригады) новых работников принимается во внимание мнение коллектива (бригады).

Руководство коллективом (бригадой) возлагается на руководителя коллектива (бригадира).

Руководитель коллектива (бригадир) назначается приказом (распоряжением) руководителя организации либо их структурного подразделения. При этом принимается во внимание мнение коллектива (бригады).

При временном отсутствии руководителя коллектива (бригадира) его обязанности возлагаются работодателем на одного из членов коллектива (бригады).

При смене руководителя коллектива (бригадира) или при выбытии из коллектива (бригады) более 50% от его первоначального состава договор должен быть переоформлен.

Договор не переоформляется при выбытии из состава коллектива (бригады) отдельных работников или приеме в коллектив (бригаду) новых работников. В этих случаях против подписи выбывшего члена коллектива (бригады) указывается дата его выбытия, а вновь принятый работник подписывает договор и указывает дату вступления в коллектив (бригаду).

Права и обязанности членов коллектива (бригады) и администрации могут быть следующего содержания:

Члены коллектива (бригады) имеют право:

- а) участвовать в приемке ценностей и осуществлять взаимный контроль за работой по хранению, обработке, продаже (отпуску), перевозке или применению в процессе производства ценностей;
- б) принимать участие в инвентаризации ценностей, переданных коллективу (бригаде);
- в) знакомиться с отчетами о движении и остатках переданных коллективу (бригаде) ценностей;
- г) в необходимых случаях требовать от работодателя проведения инвентаризации переданных коллективу (бригаде) ценностей;
- д) заявлять работодателю об отводе членов коллектива (бригады), в том числе руководителя коллектива (бригадира), которые, по их мнению, не могут обеспечить сохранность ценностей.

Члены коллектива (бригады) обязаны:

- а) бережно относиться к ценностям и принимать меры к предотвращению ущерба;
- б) в установленном порядке вести учет, составлять и своевременно представлять отчеты о движении и остатках ценностей;

в) своевременно ставить в известность работодателя о всех обстоятельствах, угрожающих сохранности ценностей.

Работодатель обязан:

а) создавать коллективу (бригаде) условия, необходимые для обеспечения полной сохранности ценностей;

б) своевременно принимать меры к выявлению и устранению причин, препятствующих обеспечению коллективом (бригадой) сохранности ценностей, выявлять конкретных лиц, виновных в причинении ущерба, и привлекать их к установленной законодательством ответственности;

в) знакомить коллектив (бригаду) с действующим законодательством о материальной ответственности рабочих и служащих за ущерб, причиненный организации, а также с действующими инструкциями и правилами приемки, хранения, обработки, продажи (отпуска), перевозки или применения в процессе производства ценностей и их учета;

г) обеспечивать коллективу (бригаде) условия, необходимые для своевременного учета и отчетности о движении и остатках переданных ему ценностей;

д) рассматривать вопрос об обоснованности требования членов коллектива (бригады) о проведении инвентаризации ценностей;

е) рассматривать в присутствии работника заявленный ему отвод и в случае обоснованности отвода принимать меры к выводу его из состава коллектива (бригады) и решить вопрос о его дальнейшей работе в соответствии с действующим законодательством;

ж) рассматривать сообщения членов коллектива (бригады) об обстоятельствах, угрожающих сохранности ценностей, и принимать меры к устранению этих обстоятельств.

Порядок ведения учета и отчетности может быть оформлен в следующем виде:

Приемка ценностей, ведение учета и представление отчетности о движении ценностей осуществляется в установленном порядке руководителем коллектива (бригадиром).

Плановые инвентаризации ценностей, переданных коллективу (бригаде), проводятся в сроки, установленные действующими правилами.

Внеплановые инвентаризации проводятся при смене руководителя коллектива (бригадира), при выбытии из коллектива (бригады) более 50% его членов, а также по требованию одного или нескольких членов коллектива (бригады).

Отчеты о движении и остатках ценностей подписываются руководителем коллектива (бригадиром) и в порядке очередности одним из членов коллектива (бригады).

Содержание отчета объявляется всем членам коллектива (бригады).

Раздел "Возмещение ущерба" может быть оформлен в следующем виде:

Основанием для привлечения членов коллектива (бригады) к материальной ответственности является материальный ущерб, причиненный недостачей, подтвержденной инвентаризационной ведомостью.

Привлечение коллектива (бригады) к материальной ответственности производится работодателем после проведения тщательной проверки причин образования ущерба, с учетом письменных объяснений, представленных членами коллектива (бригады), а в необходимых случаях также заключений специалистов.

Члены коллектива (бригады) освобождаются от возмещения ущерба:

а) если будет установлено, что ущерб причинен не по их вине;

б) если будут установлены конкретные виновники причиненного ущерба из числа членов данного коллектива (бригады).

Определение размера ущерба, причиненного коллективом (бригадой) предприятию, учреждению, организации, а также порядок его возмещения регулируется законодательством РФ.

Подлежащий возмещению ущерб, причиненный коллективом (бригадой) предприятию, учреждению, организации, распределяется между членами данного коллектива (бригады) пропорционально месячной тарифной ставке (должностному окладу) и фактически проработанному времени за период от последней инвентаризации до дня обнаружения ущерба.

Договор вступает в силу с _____ и действует на весь период работы коллектива (бригады) с переданными ему (ей) ценностями на данной организации.

Договор составлен в двух экземплярах, из которых первый хранится у работодателя, второй - у руководителя коллектива (бригадира).

Подписи:

Работодатель _____

Руководитель Коллектива (бригадир) _____

Члены Коллектива (бригады) _____

5. Приказом Минздрава СССР от 18 декабря 1981 г. N 1283 утвержден перечень работ, при выполнении которых может вводиться коллективная (бригадная) материальная ответственность, условия ее применения и типовой договор о коллективной (бригадной) материальной ответственности.

На практике используется перечень работ следующего содержания:

по выполнению кассовых операций;

по приему от населения всех видов платежей и выплате денег не через кассу;

по покупке, продаже, обмену, перевозке, доставке, пересылке, хранению, обработке и применению в процессе производства драгоценных металлов, драгоценных камней, синтетического корунда и изделий из них;

по выращиванию, откорму, содержанию и разведению сельскохозяйственных и других животных;

по приему на хранение, обработке, хранению, отпуску материальных ценностей на складах, базах (нефтебазах), автозаправочных станциях, холодильниках, пищеблоках, хранилищах, заготовительных (приемных) пунктах, товарных и товаропереваляющих участках, камерах хранения, кладовых и гардеробах; по экипировке пассажирских судов, вагонов и самолетов;

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;

по продаже (отпуску) товаров (продукции), их подготовке к продаже, независимо от форм торговли и профиля предприятия (организации);

по приему и обработке для доставки (сопровождения) груза, багажа, почтовых отправлений и других материальных и денежных ценностей, их доставке (сопровождению), выдаче (сдаче);

по сборке, монтажу, регулировке и ремонту электронной радиоаппаратуры, электромеханических и радиотехнических приборов и систем;

по покупке, продаже, обмену, перевозке, доставке, пересылке, хранению, обработке и применению в процессе производства драгоценных металлов, драгоценных камней, синтетического корунда и изделий из них;

по приему, изготовлению, транспортировке, выборке, счету, упаковке, хранению и выдаче денежных знаков, ценных бумаг, их полуфабрикатов;

по изготовлению и хранению всех видов билетов, талонов, абонементов (включая абонементы и талоны на отпуск пищи предприятиями общественного питания) и других знаков, предназначенных для расчетов населения за услуги;

по выращиванию, откорму, содержанию и разведению сельскохозяйственных и других животных.

Приказом Минздрава СССР от 18 декабря 1981 г. N 1283 утверждена форма Типового договора о коллективной (бригадной) материальной ответственности.

В соответствии со ст. 12 Положения о материальной ответственности рабочих и служащих за ущерб, причиненный предприятию, учреждению, организации, утв. Указом Президиума Верховного Совета СССР от 13 июля 1976 г. N 4204-IX, письменный договор о коллективной (бригадной) материальной ответственности заключается между предприятием, учреждением, организацией и всеми членами коллектива (бригады), достигшими 18-летнего возраста, совместно выполняющими работы, предусмотренные в специальном перечне, когда невозможно разграничить материальную ответственность каждого работника и заключить с ним договор о полной индивидуальной материальной ответственности.

Статья 246. Определение размера причиненного ущерба

1. При оценке степени износа имущества ориентируются на балансовую стоимость. Государственным комитетом РФ по статистике и его территориальными органами издается ежемесячный статистический бюллетень "Индексы цен и тарифов". В нем есть раздел "Средние цены на товары и платные услуги населению", которыми можно руководствоваться.

2. Приказом Минфина России от 13 июня 1995 г. N 49 утверждены методические указания по инвентаризации имущества и финансовых обязательств.

Постановлением Совета Министров СССР от 22 октября 1990 г. N 1072 установлены единые нормы амортизационных отчислений на полное восстановление основных фондов народного хозяйства СССР (п. 1). Классификация основных средств, включаемых в амортизационные группы, утверждена постановлением Правительства РФ от 1 января 2002 г. N 1.

3. Амортизация - это исчисленный в денежном выражении износ основных средств (капитала) в процессе их применения. В соответствии со ст. 258 НК РФ определяются амортизационные группы и особенности включения амортизируемого имущества в состав амортизационных групп.

Амортизируемое имущество распределяется по амортизационным группам в соответствии со сроками его полезного использования. Сроком полезного использования признается период, в течение которого объект основных средств и (или) объект нематериальных активов служат для выполнения целей деятельности налогоплательщика. Срок полезного использования определяется

налогоплательщиком самостоятельно на дату ввода в эксплуатацию данного объекта амортизируемого имущества в соответствии с положениями рассматриваемой статьи и на основании классификации основных средств, определяемой Правительством РФ.

Определение срока полезного использования объекта нематериальных активов производится исходя из срока действия патента, свидетельства и из других ограничений сроков использования объектов интеллектуальной собственности в соответствии с законодательством Российской Федерации или применимым законодательством иностранного государства, а также исходя из полезного срока использования нематериальных активов, обусловленного соответствующими договорами. По нематериальным активам, по которым невозможно определить срок полезного использования объекта нематериальных активов, нормы амортизации устанавливаются в расчете на 10 лет (но не более срока деятельности налогоплательщика).

Амортизируемое имущество объединяется в следующие амортизационные группы:

1) все недолговечное имущество со сроком полезного использования от 1 года до 2 лет включительно;

2) имущество со сроком полезного использования свыше 2 лет до 3 лет включительно;

3) имущество со сроком полезного использования свыше 3 лет до 5 лет включительно;

4) имущество со сроком полезного использования свыше 5 лет до 7 лет включительно;

5) имущество со сроком полезного использования свыше 7 лет до 10 лет включительно;

6) имущество со сроком полезного использования свыше 10 лет до 15 лет включительно;

7) имущество со сроком полезного использования свыше 15 лет до 20 лет включительно;

8) имущество со сроком полезного использования свыше 20 лет до 25 лет включительно;

9) имущество со сроком полезного использования свыше 25 лет до 30 лет включительно;

10) имущество со сроком полезного использования свыше 30 лет.

Классификация основных средств, включаемых в амортизационные группы, определяется Правительством РФ.

Для тех видов основных средств, которые не указаны в амортизационных группах, срок полезного использования устанавливается налогоплательщиком в соответствии с техническими условиями и рекомендациями организаций-изготовителей.

Имущество, полученное (переданное) в финансовую аренду по договору финансовой аренды (договору лизинга), включается в соответствующую амортизационную группу той стороной, у которой данное имущество должно учитываться в соответствии с условиями договора финансовой аренды (договора лизинга).

Основные средства, права на которые подлежат государственной регистрации в соответствии с законодательством Российской Федерации, включаются в состав соответствующей амортизационной группы с момента документально подтвержденного факта подачи документов на регистрацию указанных прав.

Основные средства и (или) нематериальные активы включаются в состав амортизируемого имущества с 1-го числа месяца, следующего за месяцем, в котором они были введены в эксплуатацию (переданы в производство).

В соответствии со ст. 259 НК РФ амортизацию (степень износа) начисляют одним из следующих методов с учетом особенностей, предусмотренных настоящей статьей: 1) линейным; 2) нелинейным.

Начисление амортизации в отношении объекта амортизируемого имущества осуществляется в соответствии с нормой амортизации, определенной для данного объекта исходя из его срока полезного использования.

При применении линейного метода сумма начисленной за 1 месяц амортизации в отношении объекта амортизируемого имущества рассчитывается как произведение его первоначальной (восстановительной) стоимости и нормы амортизации, установленной для данного объекта.

При применении линейного метода норма амортизации по каждому объекту амортизируемого имущества определяется по формуле:

$$K = [1/n] \times 100\%,$$

где K – норма амортизации в процентах к первоначальной (восстановительной) стоимости объекта амортизируемого имущества;

n – срок полезного использования данного объекта амортизируемого имущества, выраженный в месяцах.

При применении нелинейного метода сумма начисленной за 1 месяц амортизации в отношении объекта амортизируемого имущества рассчитывается как произведение остаточной стоимости объекта амортизируемого имущества и нормы амортизации, установленной для данного объекта.

При применении нелинейного метода норма амортизации объекта амортизируемого имущества определяется по формуле:

$$K = [2/n] \times 100\%$$

где K – норма амортизации в процентах к остаточной стоимости, применяемая к данному объекту амортизируемого имущества;

n – срок полезного использования данного объекта амортизируемого имущества, выраженный в месяцах.

При этом с месяца, следующего за месяцем, в котором остаточная стоимость объекта амортизируемого имущества достигнет 20% от первоначальной (восстановительной) стоимости этого объекта, амортизация по нему исчисляется в следующем порядке:

1) остаточная стоимость объекта амортизируемого имущества в целях начисления амортизации фиксируется как его базовая стоимость для дальнейших расчетов;

2) сумма начисленной за 1 месяц амортизации в отношении данного объекта амортизируемого имущества определяется путем деления базовой стоимости данного объекта на количество месяцев, оставшихся до истечения срока полезного использования данного объекта.

Статья 247. Обязанность работодателя устанавливать размер причиненного ему ущерба и причину его возникновения

1. Размер причиненного организации ущерба определяется по фактическим потерям, на основании данных бухгалтерского учета, исходя из балансовой стоимости (себестоимости) материальных ценностей за вычетом износа по установленным нормам.

Размер возмещаемого ущерба, причиненного по вине нескольких работников, устанавливается для каждого из них с учетом степени вины, вида и предела материальной ответственности (п. 13, 14 Положения о материальной ответственности рабочих и служащих за ущерб, причиненный предприятию, учреждению, организации, утв. Указом Президиума ВС СССР от 13 июля 1976 г. N 4204-IX).

2. Пленум Верховного Суда СССР в постановлении от 23 сентября 1977 г. N 15 "О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность рабочих и служащих за ущерб, причиненный предприятию, учреждению, организации" в п. 17 разъяснил судам, что при определении размера материального ущерба, причиненного рабочими и служащими самовольным использованием в личных целях технических средств (автомобилей, тракторов, автокранов и т.п.), принадлежащих предприятиям, учреждениям, организациям, с которыми они состоят в трудовых отношениях, надлежит исходить из того, что такой ущерб, как причиненный не при исполнении трудовых (служебных) обязанностей, подлежит возмещению с применением норм гражданского законодательства. В этих случаях ущерб возмещается в полном объеме, включая и не полученные предприятием, учреждением, организацией доходы от использования указанных технических средств (введен постановлением Пленума от 23 сентября 1987 г. N 8).

С 1 марта 1996 г. вопрос об обязательствах вследствие причинения вреда регулируется ГК РФ (гл. 59).

Статья 248. Порядок взыскания ущерба

1. Только в судебном порядке происходит взыскание при наличии следующих юридических фактов:

если месячный срок истек;

работник не согласен добровольно возместить причиненный работодателю ущерб;

сумма причиненного ущерба, подлежащая взысканию с работника, превышает его средний месячный заработок.

2. В п. 9 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 1 марта 1983 г. N 1 "О некоторых вопросах применения судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работников за ущерб, причиненный предприятию, учреждению, организации" указано, что суды, решая вопрос о способе возмещения работником причиненного им ущерба, должны выяснить, имеется ли у ответчика возможность передать истцу равноценное имущество или исправить поврежденное, а также согласна ли на это администрация.

3. Работодатель не имеет права задержать увольнение работника, который дал письменное обязательство о добровольном возмещении ущерба, но отказался возместить указанный ущерб. непогашенная задолженность взыскивается в судебном порядке.

4. Приказом ГТК России от 28 февраля 1995 г. N 132 утверждено Положение о порядке возмещения ущерба от хищений, недостач и порчи материальных ценностей.

Начальник таможенного органа наряду с материально ответственными лицами отвечает за сохранность имущества таможенного органа. По каждому факту хищений, недостач и порчи материальных ценностей проводится служебное расследование. Основанием для проведения служебного расследования являются задержание с поличным, результаты инвентаризаций, ревизий,

данные, содержащиеся в материалах претензионных, арбитражных и судебных дел, в заявлениях и письмах граждан.

Возмещение материального ущерба производится в следующем порядке:

Размер причиненного ущерба определяется по фактическим потерям, на основании данных бухгалтерского учета, исходя из балансовой стоимости материальных ценностей за вычетом износа по установленным нормам.

Возмещение ущерба производится независимо от привлечения работника к дисциплинарной, административной или уголовной ответственности за действие (бездействие), которым причинен ущерб таможенному органу.

Взыскание с материально ответственных лиц таможенных органов задолженности по мелким хищениям, недостачам в случае увольнения этих работников и выдачи ими обязательств о погашении производится в бесспорном порядке на основании исполнительской надписи нотариальных органов.

Если должник не согласен с исполнительской надписью нотариального органа, он может в соответствии с действующим законодательством оспорить ее в судебном порядке.

Гражданский иск о возмещении ущерба предъявляется в народный суд лишь в случаях, когда: взыскивается ущерб, причиненный мелкими хищениями, недостачами, порчей материальных ценностей при отсутствии признаков уголовного преступления;

следственными органами отказано в возбуждении уголовного дела за отсутствием в деянии состава преступления или по другим основаниям;

гражданский иск, заявленный в уголовном деле, был оставлен судом без рассмотрения в связи с оправданием подсудимого за отсутствием состава преступления;

суд при рассмотрении уголовного дела признал за истцами право на удовлетворение иска, но не принял решение за невозможность произвести подробный расчет по иску без отложения разбирательства дела.

При хищении, недостаче, умышленном уничтожении или умышленной порче материальных ценностей ущерб определяется по ценам, действующим в данной местности на день причинения ущерба, и взыскивается с виновных лиц в порядке, установленном трудовым законодательством.

Размер возмещаемого ущерба, причиненного по вине нескольких работников, определяется для каждого из них с учетом степени вины, вида и предела материальной ответственности.

Списание с баланса таможенного органа убытков от порчи материальных ценностей, недостач, списания сверх норм убыли возможно лишь в случаях, если:

во взыскании ущерба отказано судом вследствие необоснованности иска;

ущерб возмещен с виновных лиц в добровольном порядке в соответствии с ТК РФ;

на списание убытков получено разрешение ГТК России.

Статья 249. Возмещение затрат, связанных с обучением работника

1. Обязанность работника возместить понесенные работодателем затраты для его обучения возникают при наличии следующих юридических фактов:

при направлении его на обучение;

при обучении за счет средств работодателя:

у работника есть трудовой договор с работодателем, в котором содержатся обязательства по обучению;

работником заключено соглашение об обучении с работодателем;

работник уволился до истечения срока, обусловленного трудовым договором или соглашением;

увольнение без уважительных причин.

2. Уважительными можно считать причины, которые делают невозможным продолжение работы. Они изложены в ст. 80 ТК РФ: зачисление в образовательное учреждение; выход на пенсию; установленное нарушение работодателем законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, условий коллективного договора, соглашения или трудового договора.

Перечень уважительных причин увольнения может быть установлен по соглашению сторон в договоре.

3. Затраты, понесенные работодателем при направлении работника на обучение, включают все выплаты, которые сделаны работодателем в связи с обучением работника. Это может быть оплата: обучения в образовательном учреждении; проживания обучающегося; питания; одежды; проезда и т.д. Все эти затраты, понесенные работодателем, могут быть возмещены обучающимся.

Статья 250. Снижение органом по рассмотрению трудовых споров размера ущерба, подлежащего взысканию с работника

В п. 21 постановления Пленума Верховного Суда СССР от 23 сентября 1977 г. N 15 "О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность рабочих и служащих за ущерб, причиненный предприятию, учреждению, организации" судам предписано иметь в

виду, что уменьшение размера ущерба, подлежащего возмещению работником, допустимо в исключительных случаях при наличии указанных в ст. 18 названного Положения условий, которые должны быть подтверждены тщательно проверенными в судебном заседании доказательствами с обязательным изложением в решении мотивов снижения взыскиваемых сумм (Указ Президиума ВС СССР от 13 июля 1976 г. N 4204-IX "Об утверждении Положения о материальной ответственности рабочих и служащих за ущерб, причиненный предприятию, учреждению, организации". Указ действует в части, не противоречащей ТК РФ).

К конкретной обстановке, при которой был причинен ущерб, следует относить обстоятельства, препятствовавшие работнику выполнить должным образом возложенные на него обязанности, в частности отсутствие нормальных условий хранения, ненадлежащая организация труда. Вместе с тем необходимо учитывать, принимал ли работник зависящие от него меры к предотвращению ущерба.

Предусмотренная ст. 18 Положения возможность уменьшения размера подлежащего возмещению ущерба с учетом степени вины, конкретных обстоятельств и материального положения работника относится ко всем видам материальной ответственности работников. Причинение ущерба работником, находившимся в нетрезвом состоянии, является грубейшим нарушением трудовых обязанностей, и поэтому в силу п. 4 ст. 10 Положения влечет его полную материальную ответственность. Уменьшение размера возмещения за этот ущерб, как правило, не допускается (введен постановлением Пленума от 23 сентября 1987 г. N 8).

Снижение размера ущерба, подлежащего возмещению, не допускается, если ущерб причинен преступлением, совершенным с корыстной целью.

Часть четвертая

Раздел XII. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников

Глава 40. Общие положения

Статья 251. Особенности регулирования труда

1. Единство и дифференциация трудового законодательства - одно из его свойств. Суть его в том, что в трудовом законодательстве есть нормы, распространяющиеся на всех работающих, и нормы, относящиеся к отдельным категориям работающих.

Норма права - это правило поведения общеобязательного характера. Она предписывает правильный с точки зрения государства и обязательный для каждого человека образ действия. Норма формулирует равные и одинаковые права и обязанности, а также ответственность для всех, кто оказывается в сфере ее действия.

2. Согласно ст. 19 Конституции РФ государство гарантирует равенство прав и свобод человека и гражданина независимо от различий, которые существуют между людьми: пола, расы, национальности, языка, происхождения, имущественного и должностного положения, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности к общественным объединениям и других обстоятельств.

Комментируемая статья устанавливает 2 метода особого регулирования труда:

1) частичное ограничение применения общих правил, по существу, ограничение прав и возложение дополнительных обязанностей;

2) закрепление дополнительных правил для отдельных категорий работников.

Статья 252. Случаи установления особенностей регулирования труда

1. Для установления особенностей регулирования труда отдельных категорий работников в ТК РФ введена ч. 4, совпадающая с разд. XII ТК РФ.

Особенности регулирования труда определены для следующих категорий работников:

- 1) женщин и лиц с семейными обязательствами (гл. 41);
- 2) в возрасте до 18 лет (гл. 42);
- 3) руководителей организации и членов коллегиального исполнительного органа организаций (гл. 43);
- 4) лиц, работающих по совместительству (гл. 44);
- 5) заключивших трудовой договор на срок до 2 месяцев (гл. 45);
- 6) занятых на сезонных работах (гл. 46);
- 7) лиц, работающих вахтовым методом (гл. 47);
- 8) работающих с работодателем - физическим лицом (гл. 48);
- 9) надомников (гл. 49);

- 10) лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (гл. 50);
- 11) работников транспорта (гл. 51);
- 12) педагогических работников (гл. 52);
- 13) направляемых на работу в дипломатические представительства и консульские учреждения Российской Федерации, а также в представительства федеральных органов исполнительной власти и государственных учреждений Российской Федерации за границей (гл. 53);
- 14) религиозных организаций (гл. 54);
- 15) работающих в организациях Вооруженных Сил РФ 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 гл. 55);
- 16) медицинских работников (ст. 350 гл. 55);
- 17) творческих работников средств массовой информации (ст. 351 гл. 55);
- 18) организаций кинематографии, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении произведений (ст. 351 гл. 55);
- 19) профессиональных спортсменов (ст. 351 гл. 55).

Перечисленные группы выделены по следующим основаниям: полу; возрасту; должности; виду трудового договора; виду работодателя; категории работников; расположению территории; отраслевому признаку.

2. Согласно комментируемой статье особенности регулирования труда могут быть определены только ТК РФ или иным федеральным законом, т.е. их нельзя устанавливать в подзаконных актах.

3. Особенности регулирования труда частных охранников установлены в ст. 11.1 Федерального закона от 6 июня 2005 г. N 59-ФЗ "О внесении изменений в Закон Российской Федерации "О частной детективной и охранной деятельности в Российской Федерации".

Глава 41. Особенности регулирования труда женщин, лиц с семейными обязанностями

Распоряжением Правительства РФ от 28 июня 2001 г. N 855-р утвержден Национальный план действий по улучшению положения женщин в Российской Федерации и повышению их роли в обществе на 2001-2005 годы, который включает следующие разделы:

- методическое и информационное обеспечение реализации мер, направленных на улучшение положения женщин;
- положение женщин на рынке труда, улучшение условий и охраны труда женщин;
- охрана здоровья женщин;
- развитие системы социального обслуживания женщин, оказание помощи женщинам, пострадавшим от насилия;
- укрепление семейных отношений.

Распоряжением Правительства РФ от 24 сентября 2001 г. N 1270-р одобрена Концепция демографического развития РФ на период до 2015 г. (далее - Концепция), разработанная Минтрудом России, Минфедерации России, Минздравом России с участием других федеральных органов исполнительной власти и органов исполнительной власти субъектов РФ на основе Указа Президента РФ от 10 января 2000 г. N 24 "О Концепции национальной безопасности Российской Федерации". Она представляет собой систему взглядов, принципов и приоритетов в сфере регулирования демографических процессов.

Концепция должна служить ориентиром для органов государственной власти, а также для органов местного самоуправления при решении вопросов, касающихся рождаемости, оказания поддержки семье, здоровья, продолжительности жизни, миграции и иных аспектов демографического развития.

Современная демографическая ситуация в Российской Федерации к началу 2001 г. характеризуется следующими особенностями: численность населения Российской Федерации составила около 145 млн. человек; с 1993 г. естественная убыль населения находится на стабильно высоком уровне (0,7-0,9 млн. человек в год).

За 1992-2000 гг. численность населения сократилась в 65 из 89 субъектов РФ. Естественный прирост населения в 2000 г. был отмечен лишь в 15 субъектах РФ, в число которых входят некоторые субъекты РФ, расположенные в восточной части страны и на Северном Кавказе, а также Республика Калмыкия.

В 1999 г. превышение числа умерших над числом родившихся составило в целом по стране 930 тыс. человек, в 2000 г. - 958 тыс. человек. Депопуляция (устойчивое превышение числа умерших над числом родившихся) затронула в разной степени практически всю территорию Российской Федерации и почти все этнические группы.

Одной из причин депопуляции является низкий уровень рождаемости. В 2000 г. родилось 1267 тыс. человек, что на 722 тыс. человек, или в 1,6 раза, меньше, чем в 1990 г.

Снижение уровня рождаемости началось с конца 60-х гг. Современные параметры рождаемости в 2 раза меньше, чем требуется для замещения поколений: в среднем на 1 женщину приходится 1,2 рождения при 2,15, необходимых для простого воспроизводства населения.

В ряде регионов, расположенных в центральной части России, суммарный коэффициент рождаемости составляет около 1 рождения на женщину.

Характер рождаемости в Российской Федерации определяется массовым распространением малодетности (1-2 ребенка), сближением параметров рождаемости городского и сельского населения, откладыванием рождения первого ребенка, ростом внебрачной рождаемости.

По сравнению с 1990 г. количество зарегистрированных браков в 2000 г. снизилось почти на треть. Молодые пары все чаще отказываются от официальной регистрации брака. Распространенность юридически не оформленных браков привела к тому, что в 2000 г. каждый четвертый ребенок родился вне брака.

Причиной депопуляции в Российской Федерации также является высокая смертность. В 2000 г. рост числа умерших отмечался в 78 субъектах РФ.

Общая тенденция динамики смертности населения страны характеризуется сверхсмертностью людей трудоспособного возраста, среди которых около 80% составляют мужчины. Уровень смертности среди мужчин в 4 раза выше, чем уровень смертности среди женщин, и в 2-4 раза выше аналогичного показателя в развитых странах.

Стабильно высокими сохраняются показатели смертности от инфекционных и паразитарных болезней, в том числе от туберкулеза, болезней органов дыхания, системы кровообращения, несчастных случаев, отравлений и травм (включая отравления алкоголем и автотранспортные травмы), а также в результате убийств и самоубийств.

Состояние здоровья и уровень смертности населения отражаются на показателях ожидаемой продолжительности жизни населения страны, которая в настоящее время составляет 65,9 года (в 1992 г. - 68,8 года). Ожидаемая продолжительность жизни мужчин на 12 лет ниже, чем продолжительность жизни женщин. При сохранении имеющегося на сегодня уровня смертности населения из числа россиян, достигших в 2000 г. 16 лет, доживут до 60 лет лишь 58% мужчин.

Снижение уровня рождаемости и сокращение доли детей в общей численности населения ведет к старению общества. В 1998 г. в стране впервые было зарегистрировано людей пенсионного возраста на 110 тыс. человек больше, чем детей и подростков в возрасте до 16 лет. На 1 января 2000 г. лиц пенсионного возраста было больше, чем детей, на 1,1 млн. человек. В 41 субъекте РФ доля детей и подростков составляет менее пятой части населения.

Низкий уровень здоровья населения репродуктивного возраста, высокая распространенность аборт, а также патологические состояния в период беременности и родов обуславливают высокие показатели материнской (44,2 случая на 100 тыс. родившихся), перинатальной смертности, мертворождаемости (7,2 случая на 1000 родившихся).

Негативные явления в демографической и социальной сферах во многом связаны с ухудшением миграционной ситуации в стране.

В 90-е гг. внешняя миграция играла существенную роль, восполняя численность населения Российской Федерации, равную естественной убыли. Однако в последние годы устойчивое сокращение иммиграции в Россию из государств - участников Содружества Независимых Государств, а также из Латвии, Литвы и Эстонии привело к тому, что в 1995-1999 гг. миграционный прирост населения компенсировал естественную убыль населения только на 45%, а в 2000 г. - менее чем на четверть.

Вследствие изменения внутренних миграционных потоков в течение 90-х гг. сокращалась численность населения северных и восточных регионов России. За 1992-1999 гг. районы Крайнего Севера потеряли за счет миграционного оттока более 1 млн. человек, или 8,5% населения.

Серьезной проблемой с точки зрения национальных интересов Российской Федерации является эмиграция населения. Если до середины 80-х гг. численность выезжающих на постоянное жительство за границу ежегодно составляла 3 тыс. человек, то в 1990 г. она превысила 100 тыс. человек и в последующие годы удерживалась на этом уровне.

Анализ демографической ситуации свидетельствует о наличии в ряде регионов специфических проблем народонаселения, требующих особого подхода к их решению. Так, общее сокращение численности отдельных этнических групп, особенно коренных малочисленных народов, может привести к их полному исчезновению. Из 30 малочисленных народов Крайнего Севера с 1995 г. сократилась численность 21, наблюдаются резкое снижение уровня рождаемости, значительный рост смертности, средняя продолжительность жизни на 10-15 лет ниже, чем в среднем по Российской Федерации.

В сельской местности Центральной России уменьшается численность населения, при этом увеличивается доля лиц старшего возраста.

Сформировавшиеся тенденции в области естественного и миграционного движения населения предопределяют дальнейшее сокращение его численности, а также старение населения. По прогнозам Государственного комитета РФ по статистике, население страны к 2016 г. сократится по сравнению с началом 2001 г. на 10,4 млн. человек, или на 7,2%, и составит 134,4 млн. человек, а численность лиц, выходящих за пределы трудоспособного возраста, почти в 2 раза превысит численность лиц, достигших

16 лет.

Такое изменение возрастной структуры населения требует большей эффективности функционирования учреждений социальной защиты населения, здравоохранения, принятия соответствующих мер по обязательному социальному страхованию.

Цель демографического развития Российской Федерации - стабилизация численности населения и формирование предпосылок к последующему демографическому росту. Задачами демографического развития Российской Федерации являются:

в области укрепления здоровья и увеличения ожидаемой продолжительности жизни:

увеличение ожидаемой продолжительности жизни населения;

увеличение продолжительности здоровой (активной) жизни;

улучшение репродуктивного здоровья населения;

улучшение качества жизни хронически больных и инвалидов;

в области стимулирования рождаемости и укрепления семьи:

создание предпосылок для повышения рождаемости;

всестороннее укрепление института семьи как формы гармоничной жизнедеятельности личности;

создание условий для самореализации молодежи;

обеспечение адресной социальной защиты семьи, включая предоставление материальной помощи при рождении ребенка;

в области миграции и расселения:

регулирование миграционных потоков в целях создания действенных механизмов замещения естественной убыли населения;

повышение эффективности использования миграционных потоков путем достижения соответствия их объемов, направлений и состава интересам социально-экономического развития Российской Федерации;

обеспечение интеграции мигрантов в российское общество и формирование толерантного к ним отношения.

В области укрепления здоровья и увеличения продолжительности жизни населения определены следующие приоритеты:

укрепление здоровья детей и подростков прежде всего за счет совершенствования мероприятий, направленных на профилактику травматизма и отравлений, на борьбу с курением, алкоголизмом и наркоманией, а также за счет развития физической культуры и спорта и организации досуга;

улучшение репродуктивного здоровья населения путем совершенствования профилактической и лечебно-диагностической помощи;

улучшение здоровья населения трудоспособного возраста в первую очередь за счет профилактики травматизма и отравлений, а также за счет раннего выявления и адекватного лечения болезней системы кровообращения, новообразований и инфекционных болезней;

сохранение здоровья пожилых людей, для которых наиболее актуально предупреждение сердечно-сосудистых, онкологических, эндокринных и инфекционных болезней.

Для эффективной профилактической работы необходимы объединение и координация действий органов государственной власти всех уровней, общественных объединений, религиозных и благотворительных организаций по пропаганде здорового образа жизни и возрождению системы массового санитарно-гигиенического просвещения при активной поддержке прежде всего средств массовой информации. Благотворительные акции и инициативы в этой области могут стать существенным резервом в борьбе с факторами преждевременной и предотвратимой смертности населения.

Особое внимание должно быть уделено снижению потребления алкоголя и принятию мер, направленных на ослабление последствий пьянства и алкоголизма. При этом целесообразно сочетание мер фискальной политики, административных ограничений и информационного воздействия. Эти меры должны включать контроль качества алкогольной продукции, ценовую политику, ориентирующую население на ограничение потребления алкоголя, а также изменение правил продажи алкогольных напитков и действенный контроль за их рекламированием.

В целях улучшения психического здоровья населения необходимо принятие мер по профилактике самоубийств, включая развитие сети телефонов доверия, совершенствование деятельности врачей-психиатров, медицинских психологов, психотерапевтов и социальных работников.

В области охраны и укрепления здоровья граждан предусматривается совершенствование организации и развитие государственных и негосударственных форм оказания населению специализированной медицинской помощи, включая использование высоких медицинских технологий, в том числе в рамках федеральных целевых программ.

Для оказания медицинской помощи тяжелобольным городским и сельским жителям, включая применение дорогостоящих медицинских технологий, необходимо дальнейшее развитие и укрепление федеральных медицинских учреждений, областных, краевых и республиканских учреждений здравоохранения, а также обеспечение работы в сельских местностях выездных поликлинических

бригад, развитие сети реабилитационных (восстановительных) отделений центральных районных, районных больниц, а также больниц и отделений медико-социальной помощи.

В целях своевременного выявления заболеваний и эффективного их лечения необходимо повышать роль первичной медико-санитарной помощи, развивать стационарозамещающие технологии, а также проводить структурно-экономические преобразования в сети учреждений здравоохранения.

Органы управления здравоохранением и органы социальной защиты населения реализуют комплексные меры по дальнейшему развитию психиатрической, наркологической помощи населению, а также по профилактике инфекционных заболеваний, уделяя особое внимание детям и подросткам.

Реализация региональных программ профилактики и раннего выявления онкологических заболеваний создаст реальные предпосылки для снижения количества осложнений и уровня смертности от злокачественных новообразований.

Особого внимания требуют соответствующие программы обеспечения ранней диагностики и качественного лечения нарушений репродуктивного здоровья населения, прежде всего подростков, развития новых подходов к их гигиеническому и нравственному воспитанию, подготовке к семейной жизни.

Мероприятия, направленные на обеспечение охраны и улучшение условий труда, проведение аттестации рабочих мест для выявления и устранения воздействия на здоровье работников неблагоприятных факторов, осуществление сертификационных работ по охране труда, а также на внедрение принципов экономической заинтересованности работодателей, предусматривающих развитие страхования от производственного травматизма, должны стать действенным механизмом, обеспечивающим охрану и укрепление здоровья населения. Законодательство должно предусматривать ответственность работодателей и других должностных лиц за сокрытие информации о риске для здоровья людей, работающих во вредных и тяжелых условиях.

Обеспечение доступности среды жизнедеятельности для лиц с ограниченными возможностями требует дальнейшего развития реабилитационной индустрии, направленной на создание условий для максимального использования потенциала инвалидов.

В целях проведения медико-социальной реабилитации отдельных категорий населения необходимо развитие новых форм медико-социального обслуживания, в том числе развитие сети домов ночного пребывания, в которых предусматривается оказание социально-психологической, юридической помощи гражданам, находящимся в трудной жизненной ситуации, не имеющим места жительства и работы.

В области стимулирования рождаемости и укрепления семьи определены следующие приоритеты:

- формирование системы общественных и личностных ценностей, ориентированных на семью с 2 детьми и более;

- повышение материального благосостояния, уровня и качества жизни семьи;

- создание социально-экономических условий, благоприятных для рождения, содержания и воспитания нескольких детей, включая условия для самореализации молодежи, в том числе получение общего и профессионального образования, работу с достойной заработной платой, а также возможность обеспечить семью соответствующими жилищными условиями;

- обеспечение работникам, имеющим детей, условий, благоприятствующих сочетанию трудовой деятельности и выполнению семейных обязанностей;

- повышение воспитательного потенциала семьи;

- разработка и реализация стратегии развития доступных форм семейного обустройства детей-сирот, в том числе детей-инвалидов.

Обеспечение условий для улучшения материального положения семей предполагает разработку и принятие мер по дальнейшей стабилизации ситуации на рынке труда, повышение уровня заработной платы.

В целях обеспечения благоприятных условий для укрепления семьи необходимо дальнейшее развитие законодательства, регламентирующего трудовые отношения, а также совершенствование системы выплаты пособий гражданам, имеющим детей, в том числе повышение размеров пособий и обеспечение их адресности. При этом размеры пособий, а также налоговые вычеты должны дифференцироваться с учетом материальных условий семьи и ее социального положения.

Поддержка молодых семей в регионах предполагает улучшение их жилищных условий в случае рождения ребенка, выделение безвозмездных субсидий и использование механизма льготного кредитования в зависимости от числа детей в семье.

Статья 253. Работы, на которых ограничивается применение труда женщин

1. Ограничение выполнения тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда установлены в ст. 10 Федерального закона "Об основах охраны труда в Российской Федерации".

На тяжелых работах и работах с вредными или опасными условиями труда запрещается применение труда женщин и лиц моложе 18 лет, а также лиц, которым указанные работы

противопоказаны по состоянию здоровья.

Перечни тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда женщин и лиц моложе 18 лет, утверждаются Правительством РФ с учетом консультаций с общероссийскими объединениями работодателей, общероссийскими объединениями профессиональных союзов.

Перечень тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда лиц моложе 18 лет, утвержден постановлением Правительства РФ от 25 февраля 2000 г. N 163.

2. Перечень тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда женщин, утвержден постановлением Правительства РФ от 25 февраля 2000 г. N 162. Он составлен в соответствии со ст. 10 Федерального закона "Об основах охраны труда в Российской Федерации" и соответствует комментируемой статье.

Чтобы ориентироваться в этом Перечне, полезно использовать классификатор, который делит работы на разделы, состоящие из пунктов, имеющих сквозную нумерацию.

3. Работодатель может принимать решение о применении труда женщин на работах (профессиях, должностях), включенных в рассматриваемый Перечень, при условии создания безопасных условий труда, подтвержденных результатами аттестации рабочих мест, при положительном заключении государственной экспертизы условий труда и службы Госсанэпиднадзора субъекта РФ (примечание 1 к Перечню).

4. Перечень должностей руководителей, специалистов и других работников, связанных с подземными работами, на которых разрешается, в виде исключения, применение женского труда (примечание 2 к Перечню):

генеральный директор, директор, начальник, технический руководитель, управляющий, главный инженер шахт и рудников на добыче угля, рудных и нерудных ископаемых подземным способом, на строительстве метрополитена, тоннелей, шахтостроительных и шахтопроходческих управлений, строительных и строительно-монтажных управлений и строительств и других подземных сооружений, их заместители и помощники; начальник, главный инженер горных цехов и участков, их заместители и помощники; старший инженер, инженер, техник, другие руководители, специалисты и служащие, не выполняющие физической работы; инженер, техник, лаборант, другие специалисты и служащие, не выполняющие физической работы и с непостоянным пребыванием под землей; главный маркшейдер, старший маркшейдер, маркшейдер рудника, шахты, маркшейдер; главный геолог, главный гидрогеолог, главный гидролог, геолог рудника, шахты, геолог, гидрогеолог рудника, шахты, гидрогеолог, гидролог;

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.

5. Нормы предельно допустимых нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручную утверждены постановлением Правительства РФ от 6 февраля 1993 г. N 105.

Нормы установлены в целях обеспечения здоровых и безопасных условий труда для женщин, работающих на предприятиях, в учреждениях и организациях любых организационно-правовых форм и видов собственности.

Указанные нормы обязательны для применения с момента их утверждения при разработке проектной документации проектными, конструкторскими и технологическими организациями.

Контроль за внедрением этих норм возложен на Государственную экспертизу условий труда РФ.

6. Постановлением ВС РСФСР от 1 ноября 1990 г. N 289/3-I "О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе" запрещено:

с 1 января 1992 г. привлечение женщин в возрасте до 35 лет к выполнению операций в растениеводстве, животноводстве, птицеводстве и звероводстве с применением ядохимикатов, пестицидов и дезинфицирующих средств. До 1 января 1992 г. к выполнению названных видов работ привлекать женщин только с их согласия;

с 1 января 1991 г. применение труда беременных женщин в растениеводстве и животноводстве с момента выявления беременности. Сохранить за ними средний заработок по новому месту работы на весь период беременности. В целях использования труда беременных женщин создать специализированные участки при предприятиях. Шире использовать надомный труд;

с 1 января 1991 г. обучение и с 1 января 1992 г. прием на работу женщин трактористами-машинистами, водителями грузовых автомашин.

Этим же постановлением установлены с 1 января 1991 г. для женщин, работающих в сельской местности:

продолжительность ежегодного основного отпуска не менее 28 календарных дней;

1 дополнительный выходной день в месяц без сохранения заработной платы.

36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность рабочей недели не

предусмотрена иными законодательными актами. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы (41 час);

пособие по месту работы матери, отца или опекуна по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет ежемесячно в размере минимальной заработной платы на первого ребенка с увеличением пособия на 50% на каждого последующего;

для лиц, проживающих в районах и местностях, где введены районные коэффициенты к заработной плате, размер пособия определяется с применением коэффициентов. Если в данном районе действуют разные коэффициенты к заработной плате, то применяются коэффициенты, установленные к заработной плате рабочих и служащих непроемственных отраслей народного хозяйства;

повышенная на 30% оплата труда женщин на работах, где по условиям труда рабочий день разделен на части (с перерывом более 2 часов);

беременным женщинам и кормящим матерям бесплатная выдача продуктов питания, производимых хозяйством. Нормы выдачи определяются трудовым коллективом;

возмещение за счет средств хозяйств кредита, выданного молодым семьям на строительство собственного жилого дома, не менее 2 тыс. руб. при рождении первого, не менее 3 тыс. руб. - второго и не менее 5 тыс. руб. - третьего ребенка.

7. Постановлением Пленума Верховного Суда РФ от 25 декабря 1990 г. N 6 "О некоторых вопросах, возникающих при применении судами законодательства, регулирующего труд женщин" установлено следующее.

При рассмотрении трудовых споров женщин и, в частности, работающих матерей, а также других лиц, фактически осуществляющих уход за детьми, судам необходимо руководствоваться не только общими, но и специальными нормами трудового законодательства, регулирующими труд указанных работников, а также положениями коллективного договора данного предприятия, учреждения, организации и индивидуального соглашения между администрацией и работником, если они не снижают гарантий, предоставленных законом этим лицам.

Судам, в частности, подведомственны требования:

а) матери (отца) либо бабушки (деда) или другого родственника, фактически осуществляющего уход за ребенком, не достигшим возраста 3 лет, о предоставлении отпуска по уходу за ребенком;

б) матери (отца) или другого родственника, находящегося в отпуске по уходу за ребенком, не достигшим 3-летнего возраста, об установлении неполного рабочего времени или режима работы на дому;

в) рабочих и служащих, находившихся в отпуске по уходу за ребенком и возвратившихся на работу до истечения указанного отпуска, о предоставлении прежней работы, а также требования названных лиц о предоставлении неиспользованной части указанного отпуска до достижения ребенком возраста 3 лет, поскольку такие работники вправе использовать этот отпуск по своему усмотрению полностью либо по частям;

г) о предоставлении в соответствии с медицинским заключением беременной женщине более легкой и исключаяющей воздействие неблагоприятных производственных факторов работы с сохранением среднего заработка по прежней работе;

д) беременной женщины, а также женщины, имеющей ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида - до 16 лет), в том числе находящегося на ее попечении, женщины, осуществляющей в соответствии с медицинским заключением уход за больным членом семьи, об установлении неполного рабочего времени;

е) женщины, имеющей ребенка в возрасте до 1,5 лет, о предоставлении другой работы с сохранением среднего заработка по прежней работе до достижения ребенком 1,5 лет в случае невозможности выполнения в этот период времени прежней работы;

ж) мужчины, жена которого находится в отпуске по беременности и родам, о предоставлении ежегодного отпуска в период отпуска жены;

з) одного из родителей (опекуна или попечителя), воспитывающего ребенка-инвалида, о предоставлении 4 дополнительных оплачиваемых выходных дней в месяц;

и) женщины, работающей в сельской местности, о предоставлении 1 дополнительного выходного дня в месяц без сохранения заработной платы;

к) женщины, работающей в сельской местности на работах, где по условиям труда рабочий день разделен на части (с перерывом более 2 часов), о взыскании повышенной на 30% оплаты труда;

л) женщины, работающей в сельской местности, об уменьшении продолжительности рабочей недели до 36 часов (если законодательством не предусмотрена меньшая продолжительность рабочей недели) с выплатой заработной платы в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы (40 часов);

м) беременной женщины или кормящей матери, работающей в сельской местности, об обеспечении бесплатной выдачи продуктов питания, производимых хозяйством, по нормам, установленным трудовым коллективом;

н) беременной женщины о взыскании среднего заработка за период прохождения обязательного диспансерного обследования в медицинских учреждениях.

При разрешении трудовых споров женщин и других лиц, осуществляющих уход за детьми, необходимо учитывать, что установленные для них законодательством дополнительные льготы подлежат предоставлению независимо от того, на основе какой формы собственности используется их труд (частной, государственной, муниципальной, а также собственности общественных объединений или организаций).

При рассмотрении иска беременной женщины о предоставлении в соответствии с медицинским заключением более легкой и исключаяющей воздействие неблагоприятных производственных факторов работы или о снятии дисциплинарного взыскания, примененного к ней в связи с отказом от продолжения работы, обусловленной трудовым договором, суду следует иметь в виду, что до решения вопроса о предоставлении беременной женщине более легкой и исключаяющей воздействие неблагоприятных производственных факторов работы администрация обязана освободить женщину от работы с сохранением среднего заработка за все пропущенные вследствие этого рабочие дни.

Если при рассмотрении иска беременной женщины о предоставлении в соответствии с медицинским заключением более легкой и исключаяющей воздействие неблагоприятных производственных факторов работы либо иска женщины, имеющей ребенка в возрасте до 1,5 лет, о предоставлении другой работы в связи с невозможностью выполнения прежней суд признает заявленные требования обоснованными, он вправе вынести решение о переводе истицы на другую работу с указанием срока, на который изменяются условия трудового договора.

Поскольку труд беременных женщин, работающих в сельской местности, в растениеводстве и животноводстве, запрещен с момента выявления беременности, администрация обязана освободить женщину от такой работы (с сохранением среднего заработка по новому месту работы) на основании справки о наличии беременности. Специального медицинского заключения о необходимости предоставления более легкой работы в указанном случае не требуется (ст. 2.2 постановления Верховного Совета РСФСР от 1 ноября 1990 г. N 298/3-I "О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе").

Учитывая, что привлечение беременной женщины или женщины, имеющей детей в возрасте до 3 лет, к работам в ночное время, к сверхурочным работам, к работам в выходные дни и направлению в командировки не допускается, отказ ее от такой работы не может рассматриваться как нарушение трудовой дисциплины независимо от характера трудовых обязанностей (например, выполнение трудовых функций вне места постоянной работы).

Принимая во внимание, что закон не связывает запрещение ночных работ для беременной женщины и женщины, имеющей детей в возрасте до 3 лет, с выполнением этих работ в течение всего рабочего дня, отказ от работы в ночное время не может рассматриваться как нарушение трудовой дисциплины и в том случае, когда на ночное время приходится только часть рабочей смены.

Имея в виду, что привлечение к сверхурочным работам и направлению в командировку женщины, имеющей детей в возрасте от 3 до 14 лет (детей-инвалидов - до 16 лет), допустимы только с ее согласия, отказ такой женщины от выполнения указанных работ либо от выезда в командировку является правомерным и не влечет возможность наложения дисциплинарного взыскания.

Поскольку привлечение женщин в возрасте до 35 лет, работающих в сельской местности, к выполнению операций в растениеводстве, животноводстве, птицеводстве и звероводстве с применением ядохимикатов, пестицидов и дезинфицирующих средств до 1 января 1992 г. допустимо только с согласия женщины, а после 1 января 1992 г. полностью запрещено, отказ женщины в возрасте до 35 лет от выполнения указанных видов работ нельзя рассматривать в качестве дисциплинарного проступка (ст. 2.1 постановления Верховного Совета РСФСР от 1 ноября 1990 г.).

При рассмотрении дел о восстановлении на работе лиц, уволенных за нарушение трудовой дисциплины, о снятии дисциплинарных взысканий либо о взыскании оплаты за сверхурочную работу необходимо иметь в виду, что работа женщин в сельской местности свыше 36-часовой рабочей недели (если законодательством не установлена ее меньшая продолжительность) является сверхурочной, привлечение к которой допустимо лишь в исключительных случаях, указанных в ст. 99, 152 ТК РФ.

Учитывая это, отказ женщины, работающей в сельской местности, от работ сверх 36-часовой рабочей недели (если законодательством не предусмотрена ее меньшая продолжительность), к которой она была привлечена администрацией без соблюдения требований ст. 99 ТК РФ, является правомерным и не может служить основанием для применения к ней дисциплинарного взыскания (ст. 1.3 постановления Верховного Совета РСФСР "О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе").

Разрешая спор, возникший между администрацией и отцом либо дедом (бабушкой) или другим родственником малолетнего ребенка, о предоставлении отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет, суду необходимо проверять, является ли истец родственником ребенка и действительно ли он фактически осуществляет уход за этим ребенком. При этом следует иметь в виду, что закон не связывает возможность предоставления такого отпуска со степенью родства и совместным проживанием родственника ребенка с его родителями (родителем).

При рассмотрении спора об установлении неполного рабочего времени или режима работы на дому, возникшего между администрацией и работником, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до

достижения им возраста 3 лет, следует учитывать, что нахождение работника в указанном отпуске не является препятствием для работы по его желанию на условиях неполного рабочего времени или на дому.

Разрешая спор, возникший между администрацией и отцом либо дедом (бабушкой) или другим родственником малолетнего ребенка, о предоставлении частично оплачиваемого отпуска до достижения ребенком возраста 1,5 лет или дополнительного отпуска до достижения ребенком 3 лет, суду необходимо проверять, является ли истец родственником ребенка, не достигшего указанного выше возраста, и действительно ли он фактически осуществляет уход за этим ребенком. При этом следует иметь в виду, что закон не связывает возможность предоставления таких отпусков со степенью родства и совместным проживанием родственника ребенка с его родителями (родителем).

При рассмотрении спора об установлении неполного рабочего времени или режима работы на дому, возникшего между администрацией и работником, находящемся в частично оплачиваемом либо в дополнительном отпуске по уходу за ребенком, следует учитывать, что нахождение работника в одном из указанных отпусков не является препятствием для работы по его желанию на условиях неполного рабочего времени или на дому.

При разрешении споров об увольнении или переводе в связи с высвобождением работника, вызванным прекращением деятельности предприятий, учреждений, организаций либо сокращением численности или штата работников, суду необходимо тщательно проверить обоснованность доводов истицы о том, что действительной причиной увольнения (перевода) явилась незаинтересованность или нежелание администрации предоставлять женщине определенные льготы по труду. Суду следует также выяснять, обеспечивала ли предоставляемая в порядке трудоустройства работа возможность сочетать труд с материнством, предлагалось ли истице пройти переобучение новым профессиям (специальностям) и имелась ли возможность такого переобучения с предоставлением соответствующей работы.

Рассматривая требование о восстановлении на работе женщины, трудовой договор с которой был расторгнут по инициативе администрации в период нахождения ее в состоянии беременности, суду надлежит удовлетворить иск независимо от того, было ли администрации при увольнении известно о беременности и сохранилась ли она на время рассмотрения дела.

Необходимо иметь в виду, что желание женщины уволиться в период беременности либо до достижения ребенком, в том числе находящимся на попечении, возраста 14 лет (ребенком-инвалидом - 16 лет), является уважительной причиной для расторжения срочного трудового договора.

При разрешении трудовых споров лиц, занимающихся воспитанием детей без матери, необходимо учитывать, что в силу действующего трудового законодательства на отцов, воспитывающих детей без матери (в случае ее смерти, лишения родительских прав, длительного пребывания в лечебном учреждении и в других случаях отсутствия материнского попечения о детях), а также на опекунов (попечителей) несовершеннолетних распространяются льготы, предоставляемые женщине в связи с материнством (ограничение труда на ночных, сверхурочных работах, привлечения к работам в выходные дни и направления в командировки, предоставление дополнительных отпусков, установление льготных режимов труда и другие льготы, установленные действующим законодательством).

При этом следует иметь в виду, что предоставление льгот по труду лицам, занимающимся воспитанием детей без матери, в указанных выше случаях является обязанностью администрации и не зависит от ее усмотрения.

Рекомендовать судам обсуждать вопрос о необходимости вынесения частных определений в случаях, когда при рассмотрении дел данной категории будут установлены факты нарушения должностными лицами прав женщин и других лиц, осуществляющих уход за ребенком, гарантированных им трудовым законодательством; систематически обобщать и анализировать практику применения законодательства, регулирующего труд указанной категории работников, используя результаты изучения практики для устранения имеющихся недостатков.

Статья 254. Перевод на другую работу беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет

1. Резкое изменение демографической ситуации в стране, выразившееся прежде всего в росте младенческой и материнской смертности, снижении уровня воспроизводства населения, ухудшении состояния здоровья женщин детородного возраста, работающих в различных, в том числе вредных и опасных условиях труда, ведет к уменьшению численности трудоспособного населения и в конечном счете к падению экономического потенциала государства (Гигиенические рекомендации к рациональному трудоустройству беременных женщин (далее - Гигиенические рекомендации), утв. приказом Госкомсанэпиднадзора России, Минздрава России 21, 23 декабря 1993 г.).

Решение указанной проблемы путем оптимизации гигиенической обстановки на производстве при соблюдении требований, изложенных в Федеральном законе "Об основах охраны труда в Российской Федерации" позволяет, с одной стороны, повысить индекс здоровья матерей и их потомства, а с другой - восстановить трудовые ресурсы страны.

В соответствии со ст. 23 Основ законодательства Российской Федерации об охране здоровья граждан государство обеспечивает беременным женщинам право на работу в условиях, отвечающих их физиологическим особенностям и состоянию здоровья.

В основу Гигиенических рекомендаций положен перспективный методологический подход по разработке оценочных критериев благополучия условий труда, которые могут быть использованы при гигиенической оценке любого рабочего места. Основой критериального подхода являются оптимальные величины химических и физических производственных факторов. Это предполагает либо исключение неблагоприятного воздействия на здоровье работающих и их потомства опасных и вредных производственных факторов, либо соответствие уровням, принятым в качестве безопасных для населения. Такой подход должен дать медицинский, социальный и в конечном счете экономический эффект.

Гигиенические рекомендации предназначены для администраций предприятий, организаций, учреждений всех видов собственности, органов страховой медицины, профсоюзных органов, специалистов по охране и научной организации труда, врачей акушеров-гинекологов, цеховых врачей, санитарных врачей по гигиене труда центров Госсанэпиднадзора при решении вопросов трудоустройства беременных женщин с нормально протекающей беременностью, а также при осуществлении контроля за условиями их труда и отдыха.

Основная цель разработки и применения Гигиенических рекомендаций состоит в оказании помощи при создании условий гигиенически рационального трудоустройства беременных работниц, т.е. оптимальной величины рабочей нагрузки (физической, нервно-эмоциональной) и оптимальных условий производственной среды, которые у практически здоровых женщин не должны вызывать отклонений в организме в период беременности и не сказываться отрицательно на течении родов, после родового периода, лактации, на состоянии внутриутробного плода, на физическом и психическом развитии и заболеваемости рожденных детей.

Оценка условий и характера труда беременных женщин проводится специалистами центров Госсанэпиднадзора, службой охраны труда и работниками НОТ предприятий ежемесячно.

При наличии на рабочих местах нескольких факторов оптимальными условиями труда считаются такие, когда все без исключения факторы (показатели) производственной среды по своему воздействию являются оптимальными. В случае когда среди оптимальных уровней имеется 1 фактор и более с допустимым уровнем, такие условия следует относить к допустимым.

Беременным работницам устанавливается дифференцированная норма выработки со снижением в среднем до 40% от постоянной нормы с сохранением среднего заработка по прежней работе.

Беременных женщин не привлекают к сверхурочным работам, командировкам, работам в вечернее время, выходные и праздничные дни.

2. В Гигиенических рекомендациях к рациональному трудоустройству беременных женщин изложены гигиенические критерии технологических операций, оборудования, производственной среды. Технологические процессы и оборудование, предназначенные для труда беременных женщин, не должны быть источником повышенных уровней физических, химических, биологических и психофизиологических факторов (ГОСТ 12.0.003-74). При выборе технологических операций следует учитывать оптимальные величины физических нагрузок для труда женщин в период беременности (табл. 1).

Беременные женщины не должны выполнять операции, связанные с подъемом предметов труда выше уровня плечевого пояса, с подъемом предметов труда с пола, с преобладанием статического напряжения мышц ног и брюшного пресса, вынужденной рабочей позой (на корточках, на коленях, согнувшись, упором животом и грудью в оборудование и предметы труда), наклоном туловища более 15°, а также работы на оборудовании с управлением с помощью ножной педали. Для беременных работниц должны быть также исключены операции на конвейере с принудительным ритмом и работы, сопровождающиеся нервно-эмоциональным напряжением.

Технологические операции, подходящие для выполнения женщинами в период беременности, выбираются из числа имеющихся на данном предприятии при условии, что они удовлетворяют профессиографическим критериям оптимальной трудовой нагрузки (табл. 2). В отдельных случаях возникает необходимость в использовании технологических процессов, не свойственных данному предприятию.

В качестве работ, рекомендуемых для выполнения женщинами в период беременности, могут быть использованы легкие сборочные, сортировочные, упаковочные операции с учетом гигиенических критериев трудового процесса, производственной среды и организации рабочего места.

При оценке параметров производственной среды следует руководствоваться гигиеническими критериями оптимальных условий производственной среды:

беременные женщины не должны допускаться до работ в условиях применения на производстве потенциально опасных химических веществ, в том числе аллергено- и канцерогенных и в плане влияния на репродуктивную функцию (приложение 1);

запрещается использование труда беременных женщин в условиях воздействия других

химических веществ, а именно:

- чрезвычайно и высокоопасных (I и II класс опасности);
- обладающих отталкивающими, отвратительными запахами;
- не имеющих токсикологической оценки;

беременные женщины не допускаются к выполнению работ, связанных с воздействием возбудителей инфекционных, паразитарных и грибковых заболеваний;

беременные женщины, работающие на производстве, должны быть обеспечены оптимальными параметрами температуры, влажности и подвижности воздуха (табл. 3) (в соответствии с ГОСТ 12.1.005-88);

беременные женщины не должны трудиться в условиях воздействия инфракрасного излучения, особенно направленного на область живота и таза. Температура нагретых поверхностей оборудования и ограждений в рабочей зоне не должна превышать 35°C;

противопоказаны виды деятельности, связанные с намоканием конечностей, одежды и обуви, на сквозняке;

в период беременности (со дня установления) женщин необходимо переводить на рабочие места без воздействия вибрации, ультразвука, ионизирующего излучения;

интенсивность шума на рабочих местах беременных женщин не должна превышать 50-60 дБА (табл. 3);

беременные женщины не допускаются к работе на установках и сооружениях, являющихся источниками электромагнитных излучений, параметры которых выходят за пределы оптимальных значений, установленных для жилых помещений (табл. 3);

для женщин в период беременности абсолютно противопоказана работа в условиях резких перепадов барометрического давления (например, летный состав, бортпроводницы и другие профессии);

со дня установления беременности женщинам запрещается работать в условиях воздействия промышленных аэрозолей преимущественно фиброгенного и смешанного типа действия (приложение 2);

естественное и искусственное освещение рабочих мест беременных женщин должно соответствовать величинам действующих оптимальных гигиенических нормативов. Работа беременных женщин в безоконных и бесфонарных помещениях, т.е. без естественного света, не допускается.

3. Гигиенические критерии организации рабочего места даны в гигиенических рекомендациях к рациональному трудоустройству беременных женщин.

Для беременных женщин предпочтительны стационарные рабочие места и работы, выполняемые в свободном режиме и позе, допускающей перемену положения по ее желанию. Нежелательна постоянная работа в положении стоя и сидя.

Рабочее место беременной женщины оборудуется специальным вращающимся стулом (приложение 3), который имеет регулируемые по высоте спинку; подголовник, поясничный валик, подлокотники и сиденье. Спинка стула регулируется по углу наклона в зависимости от срока беременности и режима труда и отдыха. Угол наклона спинки стула для первой половины беременности составляет 90-110°, для второй - 105-115°. В период кратковременного отдыха угол наклона спинки увеличивается до 135°. Основные параметры рабочего стула указаны в ГОСТ 21.889-76. Необходимо предусмотреть наличие подставки для ног, регулируемой по высоте и углу наклона, имеющей рифленую поверхность. Сиденье и спинка должны быть покрыты полумягким нескользящим материалом, который легко подвергается санитарной обработке. Рабочая поверхность стола должна быть с вырезом в столешнице для корпуса, округленными углами и матовым покрытием во избежание отраженности блескости. Рабочий стол, производственное оборудование должны иметь пространство для ног: высотой - не менее 600 мм, шириной - не менее 500-600 мм, глубиной - не менее 450 мм на уровне колен и не менее 650 мм на уровне ступней.

Статья 255. Отпуска по беременности и родам

1. Приказом Минздравмедпрома России от 19 октября 1994 г. N 206 и постановлением Фонда социального страхования РФ от 19 октября 1994 г. N 21 "Об утверждении Инструкции о порядке выдачи документов, удостоверяющих временную нетрудоспособность граждан" в разд. 8 установлен порядок выдачи листка нетрудоспособности по беременности и родам.

Порядок оформления документов, удостоверяющих временную нетрудоспособность (листка нетрудоспособности) утвержден приказом Минздравмедпрома России от 13 января 1995 г. N 5.

По беременности и родам листок нетрудоспособности выдается врачом акушером-гинекологом, а при его отсутствии - врачом, ведущим общий прием. Листок нетрудоспособности выдается 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 этом общая продолжительность дородового и послеродового отпусков составляет 180 дней.

При осложненных родах женщинам, в том числе иногородним, листок нетрудоспособности

выдается дополнительно на 16 календарных дней лечебно-профилактическим учреждением, где произошли роды. В этих случаях общая продолжительность дородового и послеродового отпусков составляет 156 календарных дней. О порядке предоставления послеродового отпуска при осложненных родах см. Инструкцию Минздрава России от 23 апреля 1997 г. N 01-97.

При родах, наступивших до 30 недель беременности и рождении живого ребенка, листок нетрудоспособности по беременности и родам выдается лечебно-профилактическим учреждением, где произошли роды, на 156 календарных дней, а в случае рождения мертвого ребенка или его смерти в течение первых 7 дней после родов - на 86 календарных дней.

Приказом Минздравмедпрома России от 25 июня 1996 г. N 267 и постановлением Фонда социального страхования РФ от 25 июня 1996 г. N 66 из п. 8.4 вышеназванной Инструкции исключены слова "и в зонах с льготным социально-экономическим статусом".

Листок о временной нетрудоспособности на дородовый отпуск продолжительностью 90 календарных дней выдается женщинам, проживавшим (работавшим) в зоне отселения до их переселения в другие районы и проживающим в зоне с правом на отселение и в зонах с льготным социально-экономическим статусом, а также женщинам, проживающим в населенных пунктах, подвергшихся радиоактивному загрязнению вследствие аварии на производственном объединении "Маяк" и сбросов радиоактивных отходов в реку Теча. Общая продолжительность отпуска по беременности и родам составляет 160 дней. Женщинам, проживающим в других зонах, подвергшихся радиоактивному загрязнению, листок о временной нетрудоспособности по беременности и родам выдается в порядке, предусмотренном в вышеназванной Инструкции.

При наступлении беременности в период нахождения женщины в частично оплачиваемом отпуске или дополнительном отпуске без сохранения заработной платы по уходу за ребенком листок нетрудоспособности выдается на общих основаниях.

Женщине, усыновившей новорожденного ребенка, листок нетрудоспособности выдает стационар по месту его рождения на 70 календарных дней со дня рождения ребенка.

При операции "подсадка эмбриона" листок нетрудоспособности выдается оперирующим врачом на период с момента госпитализации до установления факта беременности.

Приказом Минздравмедпрома России от 25 июня 1996 г. N 267 и постановлением Фонда социального страхования РФ от 25 июня 1996 г. N 66 п. 8.8 Инструкции дополнен словами "на весь период нетрудоспособности, но не менее 3 дней (в том числе и при мини-аборте)".

При операции прерывания беременности листок нетрудоспособности выдается в порядке, предусмотренном в разд. 2 Инструкции на весь период нетрудоспособности, но не менее 3 дней (в том числе и при мини-аборте).

2. Порядок выдачи листка нетрудоспособности по уходу за больным членом семьи, здоровым ребенком и ребенком-инвалидом установлен в Инструкции от 19 октября 1994 г. N 21.

Листок нетрудоспособности по уходу за больным выдается лечащим врачом одному из членов семьи (опекуну), непосредственно осуществляющему уход.

Листок нетрудоспособности выдается по уходу:

за взрослым членом семьи и больным подростком старше 15 лет, получающими лечение в амбулаторно-поликлинических условиях сроком до 3 дней, по решению клинико-экспертной комиссии - до 7 дней;

за ребенком до 7 лет при амбулаторном лечении на весь период острого заболевания или до наступления ремиссии при обострении хронического заболевания: за ребенком старше 7 лет - на срок до 15 дней, если по медицинскому заключению не требуется большего срока;

за ребенком до 7 лет при стационарном лечении на весь срок лечения, старше 7 лет - после заключения клинико-экспертной комиссии о необходимости осуществления ухода;

за детьми до 15 лет, инфицированными вирусом иммунодефицита, страдающими тяжелыми заболеваниями крови, злокачественными новообразованиями, ожогами, - на весь период пребывания в стационаре;

работающим лицам, занятым уходом за ребенком в возрасте до 3 лет или ребенком-инвалидом в возрасте до 16 лет, в случае болезни матери - на период, когда она не может осуществлять уход за ребенком.

О порядке выдачи и оплаты листков нетрудоспособности лицу, фактически осуществляющему уход за здоровым ребенком в случае смерти матери в родах (в послеродовом периоде), см. письмо Минздрава России и Фонда социального страхования РФ от 15, 25 мая 2000 г. N 2510/5321-32, 02-08/10-292Г;

за ребенком, проживающим в зоне отселения и зоне проживания с правом на отселение, эвакуированным и переселенным из зон отчуждения, отселения, проживания с правом на отселение, включая тех, которые на день эвакуации находились в состоянии внутриутробного развития, а также за детьми первого и последующих поколений граждан, упомянутых в п. 4.4 названной Инструкции, родившимися после радиоактивного облучения одного из родителей, - на все время болезни (включая время болезни ребенка в период пребывания с ним в санаторно-курортном учреждении).

При одновременном заболевании 2 и более детей по уходу за ними выдается 1 листок

нетрудоспособности.

При разновременном заболевании 2 детей листок нетрудоспособности по уходу за другим ребенком выдается после закрытия первого документа без зачета дней, совпавших с днями освобождения от работы по первому листку нетрудоспособности.

При заболевании ребенка в период, не требующий освобождения матери от работы (очередной или дополнительный отпуск, отпуск по беременности и родам, отпуск без сохранения содержания, выходные или праздничные дни и др.), листок нетрудоспособности по уходу выдается с дня, когда она должна приступить к работе, без учета дней от начала заболевания ребенка.

Листки нетрудоспособности не выдаются по уходу:

за хроническими больными в период ремиссии.

в период очередного отпуска и отпуска без сохранения содержания.

в период отпуска по беременности и родам.

в период частично оплачиваемого отпуска по уходу за ребенком.

3. Порядок предоставления послеродового отпуска при осложненных родах установлен в Инструкции Минздрава России от 23 апреля 1997 г. N 01-97. К осложненным родам, при которых послеродовой отпуск предоставляется продолжительностью 86 (при рождении 2 и более детей - 110) календарных дней после родов, относятся:

а) многоплодные роды;

б) роды, которые сопровождались или которым непосредственно предшествовала тяжелая нефропатия, преэклампсия, эклампсия;

в) роды, сопровождавшиеся следующими акушерскими операциями: кесаревым сечением и другими чревосечениями во время родов, классическим или комбинированным поворотом плода на ножку, наложением акушерских щипцов, извлечением плода с помощью вакуум-экстрактора, плодоразрушающими операциями, ручным отделением последа, ручным или инструментальным обследованием полости матки;

г) роды, сопровождавшиеся значительной потерей крови, вызвавшей вторичную анемию;

д) роды, сопровождавшиеся разрывом шейки матки III степени, разрывом промежности III степени, расхождением лонного сочленения;

е) роды, осложнившиеся послеродовыми заболеваниями: эндометритом, тромбозом, воспалением тазовой брюшины и клетчатки, сепсисом, гнойным маститом;

ж) роды у женщин, страдающих заболеваниями сердца и сосудов - все формы многоклапанных пороков сердца, все формы врожденных пороков сердца вне зависимости от степени нарушения гемодинамики, ревматизм и все формы ревматических пороков сердца, сопровождающиеся во время беременности активностью ревматического процесса, недостаточностью кровообращения, легочной гипертензией, нарушениями ритма сердца, тромбоэмболическими осложнениями во время беременности или в анамнезе, с атрио- или кардиомегалией, состояние после операции на сердце, гипертоническая болезнь (Па; Пб; III ст.), кардиомиопатия;

з) роды у женщин, страдающих другими экстрагенитальными заболеваниями: хронические заболевания легких, сопровождающиеся легочно-сердечной недостаточностью или амилоидозом внутренних органов, заболевания мочеполовой системы, сопровождавшиеся гипертензией, острой или хронической почечной недостаточностью, заболеваниями единственной почки и поликистоз почек, заболевания крови и кроветворных органов - гипопластическая и гемолитическая анемии, острый и хронический лейкоз, лимфогранулематоз, болезнь Верльгофа и другие капилляротоксикозы, диффузные заболевания соединительной ткани - системная красная волчанка и системная склеродермия, миастения, активные формы туберкулеза любой локализации, болезни эндокринной системы тяжелой и средней тяжести течения (диффузный или узловой токсический зоб, гипотиреоз, не- и сахарный диабет и др.), паренхиматозный гепатит с выраженным нарушением функции печени, перенесенный во время беременности вирусный гепатит, ВИЧ-инфицированные и больные СПИДом.

При других заболеваниях, не указанных в данном перечне, при которых роды представляют угрозу жизни или причинения ущерба для здоровья роженицы и родильницы, вопрос о продлении послеродового отпуска решается комиссией в учреждении, где произошли роды (лечащий врач, руководитель отделения (учреждения), врач-специалист по профилю заболевания);

и) преждевременные роды и роды незрелым плодом вне зависимости от срока беременности, если родильница выписалась с живым ребенком. Незрелость плода определяется комиссионно соответствующим актом с записью в истории развития новорожденного;

к) роды у женщин после экстракорпорального оплодотворения и переноса эмбриона в полость матки (ЭКОИПЭ).

Предоставление послеродового отпуска дополнительно на 16 дней (при рождении 2 и более детей - на 40 дней) оформляется врачом женской консультации, поликлиники, сельской врачебной амбулатории по рекомендации лечебного учреждения, в котором произошли роды. В этом случае в Обменной карте родильного дома, родильного отделения больницы (форма N 113/у, утв. Минздравом СССР от 12 июня 1986 г. N 848), в разд. "Сведения родильного дома, родильного отделения больницы о родильнице", в п. 15 "Особые замечания" записывается: "послеродовой отпуск 86 (110) дней" или

"дополнительный послеродовой отпуск на 16 (40) дней".

В случаях если женщина временно выехала с места постоянного жительства в период дородового отпуска, листок нетрудоспособности на дополнительный период послеродового отпуска должен выдаваться лечебным учреждением, в котором произошли роды, независимо от места постоянного жительства женщины.

Если осложненные роды произошли вне лечебного учреждения, то при предоставлении послеродового отпуска на 86 (110) дней лечащий врач может в необходимых случаях консультироваться с медицинским работником, принимавшим роды.

4. Федеральный закон от 19 мая 1995 г. N 81-ФЗ "О государственных пособиях гражданам, имеющим детей" в гл. 2 установил право на государственные пособия гражданам, имеющим детей, и их размеры.

Разъяснения по применению законодательства по социальному страхованию в части назначения и выплаты пособий, приведены в письме ФСС России от 6 апреля 2000 г. N 02-18/05-2322.

Согласно ст. 6 названного Федерального закона право на пособие по беременности и родам имеют:

женщины, подлежащие государственному социальному страхованию, а также женщины, уволенные в связи с ликвидацией предприятий, учреждений и организаций, в течение 12 месяцев, предшествовавших дню признания их в установленном порядке безработными;

женщины, обучающиеся с отрывом от производства в образовательных учреждениях начального профессионального, среднего профессионального и высшего профессионального образования и учреждениях послевузовского профессионального образования;

женщины, проходящие военную службу по контракту, службу в качестве лиц рядового и начальствующего состава в органах внутренних дел, в учреждениях и органах уголовно-исполнительной системы;

женщины из числа гражданского персонала воинских формирований Российской Федерации, находящихся на территориях иностранных государств, в случаях, предусмотренных международными договорами Российской Федерации;

женщины, категории которых установлены ст. 6 названного Федерального закона, при усыновлении ими ребенка (детей).

Пособие по беременности и родам (ст. 7 Федерального закона "О государственных пособиях гражданам, имеющим детей") выплачивается за период отпуска по беременности и родам продолжительностью 70 (в случае многоплодной беременности - 84) календарных дней до родов и 70 (в случае осложненных родов - 86, при рождении 2 или более детей - 110) календарных дней после родов. В соответствии с письмом Фонда социального страхования РФ от 8 октября 2004 г. при добровольном отказе от оформления в установленном порядке отпуска по беременности и родам основания для выплаты пособия по беременности и родам за этот период времени отсутствуют.

Отпуск по беременности и родам исчисляется суммарно и предоставляется женщине полностью независимо от числа дней, фактически использованных до родов.

О порядке предоставления послеродового отпуска при осложненных родах см. Инструкцию Минздрава России от 23 апреля 1997 г. N 01-97. Максимальный размер пособия по беременности и родам за полный календарный месяц не может превышать 12 480 руб. согласно Федеральному закону от 29 декабря 2004 г. N 202-ФЗ.

При усыновлении ребенка (детей) в возрасте до 3 месяцев пособие по беременности и родам выплачивается за период со дня его усыновления и до истечения 70 календарных дней (в случае одновременного усыновления 2 и более детей - 110 календарных дней) со дня рождения ребенка (детей).

Пособие по беременности и родам (ст. 8 Федерального закона N 81-ФЗ) устанавливается в размере:

среднего заработка (дохода) по месту работы - женщинам, подлежащим государственному социальному страхованию, а также женщинам из числа гражданского персонала воинских формирований Российской Федерации, находящихся на территориях иностранных государств в случаях, предусмотренных международными договорами Российской Федерации. Порядок исчисления среднего заработка (дохода) устанавливается Правительством РФ (постановление Правительства РФ от 11 апреля 2003 г. N 213 "Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы"; Положение о порядке обеспечения пособиями по государственному социальному страхованию утверждено постановлением Президиума ВЦСПС от 12 ноября 1984 г. N 13-6);

300 руб. - женщинам, уволенным в связи с ликвидацией предприятий, учреждений и организаций, в течение 12 месяцев, предшествовавших дню признания их в установленном порядке безработными;

стипендии - женщинам, обучающимся с отрывом от производства в образовательных учреждениях начального профессионального, среднего профессионального и высшего профессионального образования и учреждениях послевузовского профессионального образования;

денежного довольствия - женщинам, проходящим военную службу по контракту, службу в качестве лиц рядового и начальствующего состава в органах внутренних дел, в учреждениях и органах

уголовно-исполнительной системы.

Право на единовременное пособие дополнительно к пособию по беременности и родам имеют женщины, вставшие на учет в медицинских учреждениях в ранние сроки беременности (до 12 недель) (ст. 9 Федерального закона "О государственных пособиях гражданам, имеющим детей").

Единовременное пособие женщинам, вставшим на учет в медицинских учреждениях в ранние сроки беременности (до 12 недель), выплачивается в размере 300 руб. (ст. 10 Федерального закона "О государственных пособиях гражданам, имеющим детей").

Право на единовременное пособие при рождении (усыновлении в возрасте до 3 месяцев) ребенка имеет 1 из родителей либо лицо, его заменяющее (ст. 11 Федерального закона "О государственных пособиях гражданам, имеющим детей").

В случае рождения (усыновления) 2 или более детей указанное пособие выплачивается на каждого ребенка.

При рождении мертвого ребенка указанное пособие не выплачивается.

Единовременное пособие при рождении (усыновлении) ребенка выплачивается в размере 6000 руб. (ст. 12 рассматриваемого Федерального закона "О государственных пособиях гражданам, имеющим детей").

Право на ежемесячное пособие на период отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 1,5 лет имеют (ст. 13 Федерального закона "О государственных пособиях гражданам, имеющим детей"):

матери либо отцы, другие родственники и опекуны, фактически осуществляющие уход за ребенком, подлежащие государственному социальному страхованию;

матери, обучающиеся с отрывом от производства в образовательных учреждениях начального профессионального, среднего профессионального и высшего профессионального образования и учреждениях послевузовского профессионального образования;

матери, проходящие военную службу по контракту, службу в качестве лиц рядового и начальствующего состава в органах внутренних дел, в учреждениях и органах уголовно-исполнительной системы;

матери из числа гражданского персонала воинских формирований Российской Федерации, находящихся на территориях иностранных государств в случаях, предусмотренных международными договорами Российской Федерации;

матери, уволенные в период беременности, отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 1,5 лет в связи с ликвидацией предприятий, учреждений и организаций, в том числе с предприятий, из учреждений и организаций или воинских частей, находящихся за пределами Российской Федерации;

матери, уволенные в период беременности, отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 1,5 лет в связи с истечением срока трудового договора (контракта) в воинских частях, находящихся за пределами Российской Федерации, или в связи с переводом мужа из таких воинских частей в Российскую Федерацию.

Право на ежемесячное пособие на период отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 1,5 лет сохраняется в случае работы лица, находящегося в отпуске по уходу за ребенком, на условиях неполного рабочего времени или на дому, а также в случае получения стипендии при продолжении обучения.

Матери, одновременно имеющие право на ежемесячное пособие на период отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 1,5 лет и на пособие по безработице, получают право на одно из этих пособий по их выбору.

В случае если в период нахождения женщины в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет наступает отпуск по беременности и родам, женщина имеет право выбора одного из 2 выплачиваемых в периоды соответствующих отпусков видов пособий.

О ежемесячном пособии на период отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 1,5 лет см. постановление Правительства РФ от 4 сентября 1995 г. N 883.

О порядке предоставления женщинам частично оплачиваемого отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 1,5 лет и дополнительного отпуска без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет см. разъяснение Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 29 ноября 1989 г. N 23/24-11, утв. постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 29 ноября 1989 г. N 375/24-11.

Ежемесячное пособие на период отпуска по уходу за ребенком выплачивается лицу, находящемуся в отпуске по уходу за ребенком, до достижения ребенком возраста 1,5 лет (ст. 14 Федерального закона "О государственных пособиях гражданам, имеющим детей").

Ежемесячное пособие на период отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 1,5 лет выплачивается в размере 500 руб., независимо от числа детей, за которыми осуществляется уход (ст. 15 Федерального закона "О государственных пособиях гражданам, имеющим детей").

Право на ежемесячное пособие на ребенка имеет 1 из родителей (усыновителей, опекунов, попечителей) на каждого рожденного, усыновленного, принятого под опеку (попечительство) совместно

проживающего с ним ребенка до достижения им возраста 16 лет (на учащегося общеобразовательного учреждения - до окончания им обучения, но не более чем до достижения им возраста 18 лет) в семьях со среднедушевым доходом, размер которого не превышает величину прожиточного минимума в субъекте РФ, установленную в соответствии с Федеральным законом от 27 мая 2000 г. N 75-ФЗ "О прожиточном минимуме в Российской Федерации".

О выдаче пособий на детей, обучающихся в вечерних (сменных) общеобразовательных учреждениях, указано в письме Минобразования России от 16 октября 1995 г. N 74-М.

Ежемесячное пособие на ребенка не выплачивается опекунам (попечителям), получающим в установленном законодательством Российской Федерации порядке денежные средства на содержание детей, находящихся под опекой (попечительством). Положение о порядке выплаты денежных средств на питание, приобретение одежды, обуви, мягкого инвентаря для детей, находящихся под опекой (попечительством), утв. приказом Минобразования России от 19 августа 1999 г. N 199.

Согласно ст. 16 Федерального закона "О государственных пособиях гражданам, имеющим детей" размер, порядок назначения и выплаты ежемесячного пособия на ребенка устанавливаются законами и иными нормативно-правовыми актами субъектов РФ.

Об усилении социальной поддержки одиноких матерей и многодетных семей сказано в Указе Президента РФ от 8 июня 1996 г. N 851. Размер ежемесячного пособия на ребенка увеличивается на 100% на детей одиноких матерей, на 50% - на детей, родители которых уклоняются от уплаты алиментов, либо в других случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, когда взыскание алиментов невозможно, а также на детей военнослужащих, проходящих службу по призыву.

Пособие по беременности и родам, единовременное пособие женщинам, вставшим на учет в медицинских учреждениях в ранние сроки беременности, единовременное пособие при рождении ребенка, а также ежемесячное пособие на период отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 1,5 лет назначаются, если обращение за ними последовало не позднее 6 месяцев соответственно со дня окончания отпуска по беременности и родам, со дня рождения ребенка, со дня достижения ребенком возраста 1,5 лет. При этом ежемесячное пособие на период отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 1,5 лет выплачивается за весь период, в течение которого работник находился в отпуске по уходу за ребенком, в размерах, определяемых исходя из 100 руб.

Ежемесячное пособие на ребенка назначается начиная с месяца рождения ребенка, если обращение последовало не позднее 6 месяцев с месяца рождения ребенка. При обращении за ежемесячным пособием на ребенка по истечении 6 месяцев с месяца рождения ребенка оно назначается и выплачивается за истекшее время, но не более чем за 6 месяцев до месяца, в котором подано заявление о назначении этого пособия со всеми необходимыми документами. В этом случае пособие выплачивается в размерах, определяемых исходя из 100 руб.

5. Постановлением Правительства РФ от 4 сентября 1995 г. N 883 утверждено Положение о порядке назначения и выплаты государственных пособий гражданам, имеющим детей (далее - Положение).

В соответствии с Положением назначаются и выплачиваются следующие виды государственных пособий гражданам, имеющим детей:

пособие по беременности и родам;

единовременное пособие женщинам, вставшим на учет в медицинских учреждениях в ранние сроки беременности;

единовременное пособие при рождении ребенка;

ежемесячное пособие на период отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 1,5 лет;

ежемесячное пособие на ребенка.

Государственные пособия на детей назначаются и выплачиваются:

гражданам РФ, проживающим на территории Российской Федерации;

гражданам РФ, проходящим военную службу по контракту, службу в качестве лиц рядового и начальствующего состава в органах внутренних дел, и гражданскому персоналу воинских формирований Российской Федерации, находящихся на территориях иностранных государств, в случаях, когда выплата этих пособий предусмотрена международными договорами Российской Федерации;

иностранным гражданам и лицам без гражданства, в том числе беженцам, проживающим на территории Российской Федерации.

Государственные пособия на детей не назначаются:

гражданам РФ, иностранным гражданам и лицам без гражданства, дети которых находятся на полном государственном обеспечении;

гражданам РФ, иностранным гражданам и лицам без гражданства, лишенным родительских прав;

гражданам РФ, выехавшим на постоянное место жительства за пределы Российской Федерации.

О выплате единовременного пособия при рождении ребенка и ежемесячного пособия на ребенка гражданам, имеющим детей, постоянно проживающим на территории Чеченской Республики, а также временно выехавшим вместе с детьми за ее пределы, сказано в постановлении Правительства РФ от 12 декабря 1995 г. N 1219.

Право на пособие по беременности и родам имеют женщины:

а) подлежащие государственному социальному страхованию;

б) уволенные в связи с ликвидацией предприятий, учреждений и других организаций в течение 12 месяцев, предшествовавших дню признания их в установленном порядке безработными;

в) обучающиеся с отрывом от производства в образовательных учреждениях начального, среднего и высшего профессионального образования, в учреждениях послевузовского профессионального образования;

г) проходящие военную службу по контракту, службу в качестве лиц рядового и начальствующего состава в органах внутренних дел, Государственной противопожарной службе, в учреждениях и органах уголовно-исполнительной системы, органах по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органах;

д) из числа гражданского персонала воинских формирований Российской Федерации, находящиеся на территориях иностранных государств, в случаях, когда выплата этого пособия предусмотрена международными договорами Российской Федерации.

Указанным категориям женщин при усыновлении ими ребенка (детей) в возрасте до 3 месяцев пособие по беременности и родам назначается и выплачивается в порядке и размерах, установленных названным Положением.

Пособие по беременности и родам выплачивается за период отпуска по беременности и родам продолжительностью 70 (в случае многоплодной беременности - 84) календарных дней до родов и 70 (в случае осложненных родов - 86, при рождении 2 или более детей - 110) календарных дней после родов.

Порядок предоставления послеродового отпуска при осложненных родах изложен в Инструкции Минздрава России от 23 апреля 1997 г. N 01-97.

Отпуск по беременности и родам исчисляется суммарно и предоставляется женщине полностью, независимо от числа дней, фактически использованных до родов.

При усыновлении ребенка (детей) в возрасте до 3 месяцев пособие по беременности и родам выплачивается за период со дня его усыновления и до истечения 70 календарных дней (в случае одновременного усыновления 2 или более детей - 110 календарных дней) со дня рождения ребенка (детей).

Пособие по беременности и родам выплачивается в размере:

а) среднего заработка (дохода) по месту работы за последние 12 календарных месяцев, предшествующих месяцу наступления отпуска по беременности и родам, с учетом непрерывного стажа и иных условий, установленных законодательными и иными нормативными правовыми актами обязательного социального страхования, - женщинам, указанным в подп. "а" и "д" п. 4 Положения;

б) 300 руб. - женщинам на основании подп. "б" п. 4 Положения.

в) стипендии, установленной образовательным учреждением (но не ниже определенного законодательством РФ размера стипендии), - женщинам на основании подп. "в" п. 4 Положения;

г) денежного довольствия - женщинам на основании подп. "г" п. 4 Положения. Пособие по беременности и родам назначается и выплачивается за число рабочих дней, приходящихся на период отпуска по беременности и родам, женщинам на основании подп. "а" и "д" п. 4 Положения. Средний заработок (доход) для исчисления пособия по беременности и родам определяется в порядке, установленном для исчисления пособий по временной нетрудоспособности. Женщинам, отпуск по беременности и родам у которых наступил в период временной приостановки работы организации, вынужденного отпуска без сохранения заработной платы по причине временного сокращения объемов производства, а также в период работы организации в режиме неполного рабочего дня, неполной рабочей недели, пособие по беременности и родам исчисляется из заработной платы до наступления указанного периода и выплачивается в полном размере за все общеустановленные рабочие дни, приходящиеся на период отпуска по беременности и родам.

Пособие по беременности и родам назначается и выплачивается за все календарные дни, приходящиеся на период отпуска по беременности и родам, женщинам на основании подп. "б" и "в" п. 4 Положения.

Работающим (проходящим службу, обучающимся с отрывом от производства) женщинам пособие по беременности и родам назначается и выплачивается по месту работы (службы, учебы).

Пособие по беременности и родам назначается и выплачивается по последнему месту работы (службы) также в случаях, когда отпуск по беременности и родам наступил в течение месячного срока после увольнения с работы (службы) в случае:

перевода мужа на работу в другую местность, переезда к месту жительства мужа;

болезни, препятствующей продолжению работы или проживанию в данной местности (в соответствии с медицинским заключением, выданным в установленном порядке);

необходимости ухода за больными членами семьи (при наличии медицинского заключения) или инвалидами I группы.

Женщинам, уволенным в связи с ликвидацией предприятий, учреждений и других организаций, в течение 12 месяцев, предшествовавших дню признания их в установленном порядке безработными, пособие назначается и выплачивается органами социальной защиты населения по месту жительства.

Для назначения и выплаты пособия по беременности и родам представляются женщинами:
указанными в подп. "а" п. 4 Положения - листок нетрудоспособности;
указанными в подп. "б" п. 4 Положения - заявление о назначении пособия по беременности и родам, листок нетрудоспособности, выписка из трудовой книжки о последнем месте работы, заверенная в установленном порядке, и справка из органов государственной службы занятости населения о признании их безработными;

указанными в подп. "в", "г", "д" п. 4 Положения - медицинская справка установленной формы.

Пособие по беременности и родам выплачивается не позднее 10 дней со дня представления всех необходимых документов.

Пособие по беременности и родам выплачивается женщинам:

указанным в подп. "а" и "б" п. 4 Положения - за счет средств Фонда социального страхования РФ;

указанным в подп. "в" п. 4 Положения - за счет средств федерального бюджета, бюджетов субъектов РФ, выделяемых в установленном порядке образовательным учреждениям начального, среднего и высшего профессионального образования и учреждениям послевузовского профессионального образования на выплату стипендий;

указанным в подп. "г" и "д" п. 4 Положения - за счет средств федерального бюджета, выделяемых в установленном порядке федеральным органам исполнительной власти, в которых законодательством РФ предусмотрены военная служба, служба в качестве лиц рядового и начальствующего состава в органах внутренних дел, Государственной противопожарной службе, в учреждениях и органах уголовно-исполнительной системы, органах по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органах.

Право на единовременное пособие дополнительно к пособию по беременности и родам имеют женщины, вставшие на учет в медицинских учреждениях в ранние сроки беременности (до 12 недель). Единовременное пособие женщинам, вставшим на учет в медицинских учреждениях в ранние сроки беременности, выплачивается в размере 300 руб.

Единовременное пособие женщинам, вставшим на учет в медицинских учреждениях в ранние сроки беременности, назначается и выплачивается по месту назначения и выплаты пособия по беременности и родам.

Для назначения и выплаты единовременного пособия женщинам, вставшим на учет в медицинских учреждениях в ранние сроки беременности, представляется справка из женской консультации либо другого медицинского учреждения, поставившего женщину на учет в ранние сроки беременности.

Единовременное пособие женщинам, вставшим на учет в медицинских учреждениях в ранние сроки беременности, назначается и выплачивается одновременно с пособием по беременности и родам, если справка о постановке на учет представляется одновременно с документами, перечисленными в п. 10 Положения, либо в течение 10 дней после представления справки о постановке на учет в ранние сроки беременности, если указанная справка представлена позже.

Статья 256. Отпуска по уходу за ребенком

1. Постановлением Правительства РФ от 4 сентября 1995 г. N 883 утверждено Положение о порядке назначения и выплаты государственных пособий гражданам, имеющим детей.

Согласно п. 19 рассматриваемого постановления право на единовременное пособие при рождении (усыновлении в возрасте до 3 месяцев) ребенка имеет 1 из родителей либо лицо, его заменяющее.

В случае рождения (усыновления) 2 и более детей единовременное пособие назначается и выплачивается на каждого ребенка.

При рождении мертвого ребенка единовременное пособие при рождении ребенка не назначается.

Единовременное пособие при рождении (усыновлении) ребенка выплачивается в размере 6000 руб.

Единовременное пособие при рождении ребенка назначается и выплачивается одному из родителей либо лицу, его заменяющему, по месту работы (службы, учебы), а если родители либо лицо, его заменяющее, не работает (не служит, не учится), - органом социальной защиты населения по месту жительства ребенка.

Для назначения и выплаты единовременного пособия при рождении ребенка представляются:
заявление о назначении этого пособия;

справка о рождении ребенка, выданная органами загса.

В случае если оба родителя работают (служат, учатся), дополнительно представляется справка с места работы (службы, учебы) другого родителя о том, что такое пособие не назначалось.

Для назначения и выплаты единовременного пособия при рождении ребенка органами социальной защиты населения дополнительно представляются выписки из трудовых книжек, военного билета или другого документа о последнем месте работы (службы, учебы), заверенные в установленном

порядке.

К заявлению лица, заменяющего родителей (опекуна), о назначении единовременного пособия при рождении ребенка прилагается выписка из решения органа местного самоуправления об установлении над ребенком опеки.

Единовременное пособие при рождении ребенка выплачивается не позднее 10 дней со дня представления всех необходимых документов.

Единовременное пособие при рождении ребенка выплачивается лицам:

работающим, а также неработающим и обучающимся - за счет средств Фонда социального страхования РФ;

обучающимся с отрывом от производства в образовательных учреждениях начального, среднего и высшего профессионального образования и учреждениях послевузовского профессионального образования - за счет средств Фонда социального страхования РФ, выделяемых указанным учреждениям в установленном порядке;

проходящим военную службу по контракту, службу в качестве лиц рядового и начальствующего состава в органах внутренних дел, из числа гражданского персонала воинских формирований Российской Федерации, находящихся на территориях иностранных государств, в случаях, когда выплата этого пособия предусмотрена международными договорами Российской Федерации;

уволенным в связи с выводом воинских частей с территорий государств - бывших республик Союза ССР и других государств на территорию Российской Федерации, передислокацией воинских частей в пределах территории Российской Федерации, истечением срока трудового договора (контракта) в воинских частях, находящихся за пределами Российской Федерации, или в связи с переводом мужа из таких воинских частей в Российскую Федерацию, - за счет средств федерального бюджета, выделяемых в установленном порядке федеральным органам исполнительной власти, в которых законодательством Российской Федерации предусмотрены военная служба, служба в качестве лиц рядового и начальствующего состава в органах внутренних дел, Государственной противопожарной службе, в учреждениях и органах уголовно-исполнительной системы, органах по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органах.

2. Право на ежемесячное пособие на период отпуска по уходу за ребенком (рожденным, усыновленным, принятым под опеку) до достижения им возраста 1,5 лет имеют:

а) матери (отцы, усыновители, бабушки, дедушки, другие родственники или опекуны, фактически осуществляющие уход за ребенком), подлежащие государственному социальному страхованию;

б) матери, уволенные в период беременности, отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 1,5 лет в связи с ликвидацией предприятий, учреждений и других организаций;

в) матери, обучающиеся с отрывом от производства в образовательных учреждениях начального, среднего и высшего профессионального образования, в учреждениях послевузовского профессионального образования;

г) матери, проходящие военную службу по контракту, службу в качестве лиц рядового и начальствующего состава в органах внутренних дел, Государственной противопожарной службе, в учреждениях и органах уголовно-исполнительной системы, органах по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органах;

д) матери из числа гражданского персонала воинских формирований Российской Федерации, находящихся на территориях иностранных государств, в случаях, когда выплата этого пособия предусмотрена международными договорами Российской Федерации;

е) матери, уволенные в период беременности, отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 1,5 лет в связи с ликвидацией предприятий, учреждений и других организаций или воинских частей, находящихся за пределами Российской Федерации;

ж) матери, уволенные в период беременности, отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет в связи с истечением срока их трудового договора (контракта) в воинских частях, находящихся за пределами Российской Федерации, или в связи с переводом мужа из таких воинских частей в Российскую Федерацию.

На основании подп. "б", "е" и "ж" настоящего пункта комментария ежемесячное пособие на период отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 1,5 лет назначается в случае неполучения ими пособия по безработице.

Право на получение ежемесячного пособия на период отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 1,5 лет сохраняется в случае работы лица, находящегося в отпуске по уходу за ребенком, на условиях неполного рабочего времени или на дому, а также в случае получения стипендии при продолжении обучения.

Постановлением Правительства РФ от 21 декабря 2000 г. N 999 п. 27 рассматриваемого Положения изложен в новой редакции. Изменения вступили в силу с 1 января 2001 г.

Ежемесячное пособие на период отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 1,5 лет выплачивается в размере 500 руб. независимо от числа детей, за которыми осуществляется уход.

Ежемесячное пособие на период отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 1,5

лет выплачивается со дня предоставления отпуска по уходу за ребенком по день исполнения ребенку возраста 1,5 лет.

При предоставлении отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 1,5 лет по частям ежемесячное пособие на период отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 1,5 лет выплачивается пропорционально количеству календарных дней в месяце, приходящихся на отпуск по уходу за ребенком.

Ежемесячное пособие на период отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 1,5 лет выплачивается в сроки, установленные для выплаты заработной платы, стипендии, выдачи денежного довольствия.

Ежемесячное пособие на период отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 1,5 лет выплачивается одновременно с получением ежемесячного пособия на ребенка.

В случае если в период нахождения женщины в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 1,5 лет наступает отпуск по беременности и родам, женщина имеет право выбора одного из 2 выплачиваемых в периоды соответствующих отпусков видов пособий.

Выплата ежемесячного пособия на период отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 1,5 лет работникам, занятым на сезонных работах, производится до окончания сезона. При заключении трудового договора о работе в следующем сезоне выплата пособия по уходу за ребенком возобновляется со дня, назначенного для явки на работу.

Для назначения и выплаты ежемесячного пособия на период отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 1,5 лет представляются:

заявление о назначении этого пособия;

копия свидетельства о рождении ребенка.

Дополнительно могут представляться выписка из трудовой книжки (военного билета) о последнем месте работы (службы), заверенная в установленном порядке, копия приказа о предоставлении отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 1,5 лет и справка из органов государственной службы занятости населения о невыплате пособия по безработице.

При оформлении отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 1,5 лет лицу, фактически осуществляющему уход за ним вместо матери, это лицо представляет справку с места работы (учебы, службы) матери ребенка о том, что она не использует указанный отпуск и не получает ежемесячного пособия на период отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 1,5 лет.

В случае увольнения с работы (за исключением увольнения в связи с ликвидацией предприятия, учреждения, другой организации) или окончания обучения с отрывом от производства выплата ежемесячного пособия на период отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 1,5 лет прекращается со дня, следующего за днем увольнения с работы или окончания обучения.

О порядке выполнения п. 36 рассматриваемого Положения см. письмо Фонда социального страхования Российской Федерации от 8 ноября 1995 г. N 07-623ЮЯ.

3. Субъекты РФ принимают законы о ежемесячных пособиях на ребенка гражданам, имеющим детей.

В Москве установлены следующие выплаты. Единовременная компенсационная выплата в связи с рождением ребенка матерям-москвичкам - 2000 руб. Единовременная компенсация родителям в связи с рождением тройни - 13 000 руб. Дополнительное единовременное пособие молодой семье (до 30 лет): при рождении первого ребенка - 21 083 руб.; второго ребенка - 29516 руб.; третьего ребенка - 42 166 руб. Ежегодные компенсации 10-детным семьям: к Международному дню семьи - 2000 руб.; ко Дню знаний - 7000 руб. Ежемесячные пособия на ребенка: одиноким матерям - 140 руб.; детям разыскиваемых родителей - 105 руб.; военнослужащим по призыву - 105 руб.; остальным семьям - 70 руб. Многодетным семьям выплачиваются также компенсационные выплаты: 170 руб. с 3-4 детьми; 500 руб. - с 5 и более детьми; 500 руб. - 10-детным с детьми до 16 (23) лет.

В связи с ростом стоимости жизни выплачивается компенсация одиноким матерям с детьми до 16 (18) лет при доходе меньше прожиточного минимума - 500 руб.; при доходе больше прожиточного минимума - 170 руб. Компенсации также выплачиваются: детям разыскиваемых родителей - 170 руб.; военнослужащим по призыву - 170 руб.; нетрудоспособным родителям до исполнения ребенку 1,5 лет - 170 руб.; на продукты питания детям до 3 лет (одиноким матерям, детям разыскиваемых родителей, военнослужащим по призыву, многодетным и студенческим семьям, семьям с детьми-инвалидами) - 500 руб.; на транспорт семьям с 5 и более детьми - 500 руб.; 10-детным матерям, получающим пенсию - 2000 руб. (Известия. 2005. 19 октября).

Так, например, 15 октября 2004 г. был принят Закон Новгородской области N 323-ОЗ "О ежемесячном пособии на ребенка гражданам, имеющим детей, проживающим на территории Новгородской области".

Настоящий областной закон принят в соответствии с Федеральным законом от 19 мая 1995 г. N 81-ФЗ "О государственных пособиях гражданам, имеющим детей".

Действие настоящего областного закона распространяется на имеющих детей граждан Российской Федерации, иностранных граждан и лиц без гражданства, местом жительства которых является территория Новгородской области.

Действие настоящего областного закона не распространяется на: граждан Российской Федерации, иностранных граждан и лиц без гражданства, дети которых находятся на полном государственном обеспечении; граждан Российской Федерации, иностранных граждан и лиц без гражданства, лишенных родительских прав.

Для целей настоящего областного закона используется понятие "получатель ежемесячного пособия на ребенка" - гражданин, которому в соответствии с настоящим областным законом назначается и выплачивается ежемесячное пособие на ребенка.

Право на ежемесячное пособие на ребенка имеет один из родителей (усыновителей, опекунов, попечителей) на каждого рожденного, усыновленного, принятого под опеку (попечительство) совместно проживающего с ним ребенка до достижения им возраста 16 лет (на учащегося общеобразовательного учреждения - до окончания им обучения, но не более чем до достижения им возраста 18 лет) в семьях со среднедушевым доходом, размер которого не превышает величину прожиточного минимума в расчете на душу населения в Новгородской области, установленную в соответствии с действующим законодательством.

Ежемесячное пособие на ребенка устанавливается в размере 100 руб.

Размер ежемесячного пособия на ребенка увеличивается на 100%: на детей одиноких матерей; на детей, родители которых уклоняются от уплаты алиментов; на детей военнослужащих, проходящих военную службу по призыву в качестве сержантов, старшин, солдат и матросов, а также курсантов военных образовательных учреждений профессионального образования до заключения контракта о прохождении военной службы.

Назначение и выплата ежемесячного пособия на ребенка производится органами местного самоуправления городов и районов области (муниципальных районов и городского округа) по месту жительства граждан, имеющих детей.

Ежемесячное пособие на ребенка не выплачивается опекунам (попечителям), получающим в установленном порядке денежные средства на содержание детей, находящихся под опекой (попечительством).

Ежемесячное пособие на ребенка в повышенном размере на детей одиноким матерям назначается и выплачивается:

если в свидетельстве о рождении детей отсутствует запись об отце ребенка или запись произведена в установленном порядке по указанию матери. При вступлении одинокой матери в брак за ней сохраняется право на получение в повышенном размере ежемесячного пособия на детей, родившихся до вступления в брак;

при усыновлении ребенка женщиной, не состоящей в браке, начиная с месяца, в котором она записана в книге записей актов гражданского состояния в качестве матери;

при передаче в установленном порядке детей одинокой матери на воспитание опекуну или попечителю при условии неназначения в установленном порядке денежных средств на содержание детей, находящихся под опекой (попечительством).

Ежемесячное пособие на ребенка в повышенном размере на детей одиноким матерям не назначается и не выплачивается, если лицо, от которого мать родила ребенка, признано в установленном порядке отцом ребенка или если ребенок усыновлен при вступлении матери в брак.

Ежемесячное пособие на ребенка в повышенном размере на детей, родители которых уклоняются от уплаты алиментов, назначается и выплачивается, если решение суда о взыскании алиментов на детей с лиц, обязанных их уплачивать, не исполняется в случаях:

розыска их в установленном порядке органами внутренних дел в связи с уклонением от уплаты алиментов, привлечения к уголовной ответственности за совершение преступления и по иным основаниям;

отсутствия у них заработка, с которого могут быть взысканы алименты в минимальном размере в период отбывания наказания в учреждениях уголовно-исполнительной системы;

нахождения их на принудительном лечении по решению суда;

отсутствия у них дохода во время нахождения под арестом (в изоляторах временного содержания, следственных изоляторах и т.п.), прохождения судебно-медицинской экспертизы на основании постановления следователя или решения суда, в период судебного спора в связи с увольнением с работы по инициативе работодателя или рассмотрения в установленном законодательством Российской Федерации порядке вопроса о возмещении ущерба, причиненного незаконными действиями органов дознания, предварительного следствия, прокуратуры или суда, а также в других случаях, когда исполнение решения суда невозможно по не зависящим от этих лиц причинам;

постоянного проживания этих лиц на территории иностранных государств, с которыми у Российской Федерации отсутствуют договоры о правовой помощи, предусматривающие вопросы взаимного исполнения судебных решений.

Если должник проживает на территории иностранного государства, с которым у Российской Федерации заключен договор о правовой помощи, пособие выплачивается в случаях, предусмотренных подп. 1-4 настоящей части.

Ежемесячное пособие на ребенка в повышенном размере на детей военнослужащих назначается и выплачивается в период: нахождения отца ребенка на военной службе по призыву в качестве сержанта, старшины, солдата и матроса; обучения отца ребенка в военном образовательном учреждении профессионального образования до заключения контракта о прохождении военной службы.

4. Гражданин, обратившийся за назначением ежемесячного пособия на ребенка, представляет:

заявление в письменной форме о назначении ежемесячного пособия на ребенка;

копию свидетельства о рождении ребенка;

справку с места жительства (места пребывания) ребенка о совместном его проживании с родителем (усыновителем, опекуном, попечителем);

справку о совместном проживании ребенка с родителем (усыновителем, опекуном, попечителем), выданную в установленном порядке;

документы о доходах членов семьи ребенка, учитываемых при расчете среднедушевого дохода семьи, за расчетный период (3 последних календарных месяца, предшествующих месяцу подачи заявления о назначении ежемесячного пособия на ребенка). Доходы от предпринимательской деятельности указываются путем представления копии декларации, подаваемой гражданином в налоговые органы.

В случае раздельного проживания родителей (усыновителей) гражданин, обратившийся за назначением пособия, дополнительно представляет справку органа, осуществляющего назначение и выплату ежемесячного пособия по месту жительства другого родителя (усыновителя), о неполучении им ежемесячного пособия на ребенка.

Граждане Российской Федерации, прибывшие из других субъектов Российской Федерации, иностранные граждане и лица без гражданства, за исключением имеющих статус вынужденных переселенцев (беженцев), дополнительно представляют справку соответствующего органа, осуществляющего назначение и выплату ежемесячного пособия на ребенка того субъекта РФ, из которого они прибыли, о неполучении ими ежемесячного пособия на ребенка.

Граждане, имеющие статус вынужденных переселенцев либо беженцев, дополнительно представляют копию документа, подтверждающего статус вынужденных переселенцев (беженцев).

Гражданин, обратившийся за назначением ежемесячного пособия на ребенка в повышенном размере, дополнительно представляет:

1) на детей одиноких матерей - справку из органов, осуществляющих записи актов гражданского состояния, об основании внесения в свидетельство о рождении сведений об отце ребенка;

2) на детей, родители которых уклоняются от уплаты алиментов, в зависимости от оснований назначения пособий один из следующих документов:

сообщение органов внутренних дел о том, что в месячный срок место нахождения разыскиваемого должника не установлено;

справку из соответствующего учреждения о месте нахождения у них должника (отбывает наказание, находится под арестом, на принудительном лечении, направлен для прохождения судебно-медицинской экспертизы или по иным основаниям) и об отсутствии у него заработка и иного дохода, достаточного для исполнения решения суда (постановления судьи);

справку из суда о причинах неисполнения решения суда (постановления судьи);

справку из паспортно-визовой службы органов внутренних дел о выезде гражданина на постоянное жительство за пределы Российской Федерации, а также сообщение Министерства юстиции РФ о неисполнении решения суда о взыскании алиментов в случае проживания должника в иностранном государстве, с которым у Российской Федерации заключен договор о правовой помощи;

3) на детей военнослужащих, проходящих военную службу:

справку из военного комиссариата о призыве отца ребенка на военную службу;

справку из военного образовательного учреждения профессионального образования об учебе в нем отца ребенка.

Для назначения ежемесячного пособия на ребенка, находящегося под опекой (попечительством), опекуном (попечителем) дополнительно представляются:

выписка из решения органов местного самоуправления об установлении над ребенком опеки (попечительства);

справка о неполучении денежных средств на содержание ребенка.

Документы, необходимые для назначения ежемесячного пособия на ребенка, могут быть представлены как в подлинниках, так и в копиях, заверенных в установленном порядке.

Исчисление величины среднедушевого дохода семьи производится органами местного самоуправления городов и районов области (муниципальных районов и городского округа), осуществляющими назначение и выплату ежемесячного пособия на ребенка, на основании документов о составе и доходах семьи в соответствии с постановлением Правительства РФ от 20 августа 2003 г. N 512 "О перечне видов доходов, учитываемых при расчете среднедушевого дохода семьи и дохода одиноко проживающего гражданина для оказания им государственной социальной помощи".

В состав семьи, учитываемый при исчислении величины среднедушевого дохода, включаются несовершеннолетние дети, родители (усыновители), в том числе раздельно проживающие родители

(усыновители) ребенка и проживающие совместно с ними или с одним из них и ведущие совместное хозяйство не состоящие в браке их совершеннолетние дети.

При исчислении величины среднедушевого дохода для назначения ежемесячного пособия на ребенка, находящегося под опекой (попечительством), на содержание которого в установленном порядке не выплачиваются денежные средства, учитываются его родители (родитель), братья и сестры, пасынки и падчерицы независимо от места их регистрации по месту проживания (пребывания), и сам ребенок, за исключением лиц, указанных в ч. 12 настоящей статьи.

5. В состав семьи, учитываемый при исчислении величины среднедушевого дохода, не включаются:

дети, в отношении которых родители лишены родительских прав;

дети, находящиеся под опекой (попечительством), на содержание которых в установленном порядке выплачиваются денежные средства;

дети, находящиеся на полном государственном обеспечении;

супруг (родитель, усыновитель), проходящий военную службу по призыву в качестве сержанта, старшины, солдата и матроса либо обучающийся в военном образовательном учреждении профессионального образования до заключения контракта о прохождении военной службы;

супруг (родитель, усыновитель), отсутствующий в семье в связи с осуждением к лишению свободы или нахождением под арестом, на принудительном лечении по решению суда, в связи с прохождением судебно-медицинской экспертизы на основании постановления следователя или решения суда.

При исчислении дохода семьи учитываются начисленные суммы до вычета налогов и обязательных страховых платежей, начисленных в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Доход семьи, получаемый в иностранной валюте, пересчитывается в рубли по курсу Центрального банка Российской Федерации на день получения.

Премии и вознаграждения, предусмотренные системой оплаты труда и выплачиваемые по месячным результатам работы, включаются в доход семьи по времени их фактического получения.

Алименты, выплачиваемые одним из родителей на содержание несовершеннолетних детей, не проживающих в данной семье, исключаются из дохода этой семьи.

В доход семьи, установившей над ребенком опеку (попечительство), включаются доходы родителей или одного из них (кроме случаев лишения родительских прав), братьев и сестер, пасынков и падчериц, а также назначенные ребенку пенсии и алименты.

Величина среднедушевого дохода определяется делением общей суммы дохода семьи за расчетный период на 3 и на число членов семьи.

Решение о назначении ежемесячного пособия на ребенка или об отказе в назначении указанного пособия принимается органом местного самоуправления, осуществляющим назначение и выплату ежемесячного пособия на ребенка, в течение 10 дней после подачи гражданином заявления о назначении ежемесячного пособия на ребенка.

Решение об отказе в назначении ежемесячного пособия на ребенка должно быть направлено заявителю в письменной форме в 5-дневный срок после его вынесения.

Отказ в назначении ежемесячного пособия на ребенка заявитель может обжаловать в судебном порядке.

Ежемесячное пособие на ребенка выплачивается за текущий месяц. Выплата осуществляется с месяца рождения ребенка по месяц исполнения ребенку 16 лет, для учащегося общеобразовательного учреждения - по месяц окончания обучения, но не более чем по достижении им 18 лет.

При наступлении обстоятельств, влекущих прекращение, возобновление выплаты ежемесячного пособия на ребенка или прекращение выплаты ежемесячного пособия на ребенка в повышенном размере, выплата ежемесячного пособия на ребенка прекращается, возобновляется или производится в измененном размере, начиная с месяца, следующего за тем месяцем, в котором наступили соответствующие обстоятельства.

Решение о прекращении, возобновлении выплаты ежемесячного пособия на ребенка или прекращении выплаты ежемесячного пособия на ребенка в повышенном размере принимается органом местного самоуправления, осуществляющим назначение и выплату ежемесячного пособия на ребенка, в течение 10 дней с даты обнаружения соответствующих обстоятельств. Решение должно быть направлено получателю в письменной форме в 5-дневный срок после его вынесения.

Решение о прекращении или возобновлении выплаты ежемесячного пособия на ребенка либо прекращении выплаты ежемесячного пособия на ребенка в повышенном размере получатель может обжаловать в судебном порядке.

Доставка ежемесячного пособия на ребенка получателям осуществляется в порядке, предусмотренном органами местного самоуправления городов и районов области (муниципальных районов и городского округа).

Ежемесячное пособие на ребенка назначается, начиная с месяца рождения ребенка, если обращение последовало не позднее 6 месяцев с месяца рождения ребенка. При обращении за

ежемесячным пособием на ребенка по истечении 6 месяцев с месяца рождения ребенка оно назначается и выплачивается за истекшее время, но не более чем за 6 месяцев до месяца, в котором подано заявление о назначении этого пособия со всеми необходимыми документами.

Получатель ежемесячного пособия на ребенка ежегодно представляет органам местного самоуправления, осуществляющим назначение и выплату ежемесячного пособия на ребенка, обновленные сведения о доходах семьи.

О наступлении обстоятельств, влекущих изменение размеров ежемесячного пособия на ребенка или прекращение его выплаты, получатель обязан в месячный срок извещать органы местного самоуправления, осуществляющие назначение и выплату ежемесячного пособия на ребенка.

Срок, в течение которого получатель ежемесячного пособия на ребенка обязан сообщить об увеличении суммы среднедушевого дохода семьи до размера, превышающего величину прожиточного минимума, установленного в Новгородской области, не может превышать 3 месяцев.

Основанием для прекращения выплаты ежемесячного пособия на ребенка является:

достижение ребенком возраста 16 лет, для учащегося общеобразовательного учреждения - окончание им обучения, но не более чем по достижении возраста 18 лет;

выезд получателя или ребенка на место жительства за пределы Новгородской области;

помещение ребенка на полное государственное обеспечение;

получение на ребенка, находящегося под опекой (попечительством), в установленном порядке денежных средств на его содержание;

смерть получателя или ребенка;

лишение получателя родительских прав;

отсутствие факта совместного проживания получателя с ребенком;

объявление ребенка в возрасте до 18 лет полностью дееспособным;

несвоевременное представление получателем обновленных сведений о доходах семьи, в том числе по запросам органов местного самоуправления, осуществляющих назначение и выплату пособия;

установление органом местного самоуправления, осуществляющим назначение и выплату ежемесячного пособия на ребенка, фактов превышения среднедушевого дохода семьи получателя величины прожиточного минимума, а также недостоверности представленных получателем сведений о составе семьи;

письменный отказ получателя от получения ежемесячного пособия;

признание получателя недееспособным либо в случае ограничения его дееспособности в установленном порядке.

Удержание излишне выплаченных сумм производится в соответствии с Федеральным законом "О государственных пособиях гражданам, имеющим детей".

Денежные средства, необходимые для реализации органами местного самоуправления городов и районов области (муниципальных районов и городского округа) переданных полномочий по назначению и выплате ежемесячного пособия на ребенка, предусматриваются ежегодно по согласованию с органами местного самоуправления городов и районов области (муниципальных районов и городского округа) в областном бюджете в виде субвенций бюджетам муниципальных образований на выплату ежемесячного пособия на ребенка.

Средства на реализацию указанных полномочий носят целевой характер и не могут быть использованы на иные цели.

Администрация области вправе в ходе исполнения областного бюджета производить перераспределение субвенций между бюджетами муниципальных образований, исходя из фактических расходов и численности детей, на которых назначены ежемесячные пособия на ребенка.

Расчет субвенций бюджету муниципального образования производится по следующей формуле:

$$VS = (N \times 100 + N_1 \times 200 + P) \times 12 \text{ мес.},$$

где VS - объем субвенций, причитающийся муниципальному образованию;

N - количество детей, на которых будет назначено пособие в обычном размере;

N₁ - количество детей, на которых будет назначено пособие в повышенном размере;

100 - размер ежемесячного пособия на ребенка (руб.);

200 - повышенный размер ежемесячного пособия на ребенка (руб.);

P - расходы на доставку ежемесячного пособия на ребенка.

Финансирование субвенций производится в соответствии с утвержденной росписью доходов и расходов областного бюджета, поквартальной разбивкой, ежемесячно, но не более 1/3 от квартальной суммы.

Субвенции зачисляются в установленном для исполнения областного бюджета порядке на счета местных бюджетов.

Контроль за исполнением органами местного самоуправления городов и районов области (муниципальных районов и городского округа) переданных им полномочий по назначению и выплате ежемесячного пособия на ребенка осуществляется Администрацией области или уполномоченным ею органом исполнительной власти области в порядке, предусмотренном Областным законом от 7 февраля 2000 г. N 108-ОЗ "О порядке наделения органов местного самоуправления отдельными государственными полномочиями Новгородской области".

6. Если в период отпуска по уходу за ребенком в возрасте до 3 лет у женщины возникает право на получение оплачиваемого отпуска в связи с обучением в образовательном учреждении, то по заявлению женщины отпуск по уходу за ребенком прерывается и ей предоставляется оплачиваемый учебный отпуск. По его окончании женщина вправе возобновить прерванный отпуск без продления его за счет учебного отпуска.

Статья 257. Отпуска работникам, усыновившим ребенка

1. Постановлением Правительства РФ от 11 октября 2001 г. N 719 утвержден Порядок предоставления отпусков работникам, усыновившим ребенка (далее - Порядок).

Работникам, усыновившим ребенка, предоставляются отпуска по уходу за ребенком (п. 1 Порядка):

на период со дня усыновления ребенка и до истечения 70 календарных дней со дня рождения ребенка, а при одновременном усыновлении 2 и более детей - 110 календарных дней со дня их рождения;

до достижения ребенком возраста 3 лет.

В случае усыновления ребенка (детей) обоими супругами указанные отпуска предоставляются одному из супругов по их усмотрению.

Для получения отпуска по уходу за ребенком работник, усыновивший ребенка (детей), подает по месту работы заявление о предоставлении отпуска с указанием в нем вида отпуска и его продолжительности и предъявляет документ, подтверждающий право работника на его получение (решение суда об установлении усыновления ребенка (детей), свидетельство о рождении ребенка (п. 2 Порядка).

При оформлении отпуска по уходу за ребенком одним из супругов представляется справка с места работы (службы, учебы) другого супруга о том, что отпуска по уходу за ребенком, указанные в п. 1 Порядка, им не используются или что супруга не находится в отпуске по беременности и родам, предоставленном в соответствии с п. 4 Порядка.

Предоставление работникам отпусков, согласно п. 1 Порядка, оформляется приказами работодателя с указанием в них продолжительности каждого отпуска.

Женщинам, усыновившим ребенка, по их желанию вместо отпуска, указанного в абз. 2 п. 1 Порядка, предоставляется отпуск по беременности и родам на период со дня усыновления ребенка и до истечения 70 календарных дней со дня рождения ребенка, а при одновременном усыновлении 2 и более детей - 110 календарных дней со дня их рождения.

Основанием для предоставления женщине, усыновившей ребенка (детей), отпуска по беременности и родам является листок нетрудоспособности, который выдается в установленном порядке лечебным учреждением.

2. Работникам, усыновившим ребенка (детей), на период отпуска, указанного в абз. 2 п. 1 Порядка, назначается и выплачивается пособие при усыновлении ребенка в порядке и размере, установленных для выплаты пособия по беременности и родам.

Лица, осведомленные об усыновлении ребенка (детей), обязаны сохранять тайну усыновления. В случае разглашения тайны усыновления ребенка вопреки воле усыновителя они привлекаются к уголовной ответственности в соответствии с законодательством Российской Федерации.

3. Порядок выдачи и оформления листков нетрудоспособности при усыновлении ребенка установлен письмом Минздрава России и Фонда социального страхования России от 23 января 2002 г. N 2510/718-02-32, 02-08/10-179П.

Основанием для выдачи листка нетрудоспособности при усыновлении женщиной ребенка является решение суда, принятое в установленном порядке. Листок нетрудоспособности при усыновлении выдается женщине территориальным родовспомогательным учреждением по месту нахождения ребенка за подписью руководителя учреждения.

Листок нетрудоспособности выдается и оформляется в соответствии с Инструкцией о порядке выдачи документов, удостоверяющих временную нетрудоспособность граждан, утвержденной приказом Минздравмедпрома России от 19 октября 1994 г. N 206, постановлением Фонда социального страхования России от 19 октября 1994 г. N 21, приказом Минздравмедпрома России от 13 января 1995 г. N 5 "О мерах по совершенствованию экспертизы временной нетрудоспособности" (Приложение N 4).

В графе "Причина нетрудоспособности" производится запись: "послеродовой отпуск". В разделе "Освобождение от работы" записывается арабскими цифрами, с какого числа, месяца и года, и прописью

- по какое число и месяц включительно женщина освобождается от работы. При этом дата освобождения от работы должна соответствовать дате решения суда об усыновлении, а период освобождения не может превышать 70 дней со дня рождения ребенка (фактического или измененного по решению суда), либо 110 дней при одновременном усыновлении 2 или более детей.

За нарушение установленного порядка выдачи листка нетрудоспособности врачи несут дисциплинарную или уголовную ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Выданный в установленном порядке листок нетрудоспособности является основанием для выплаты женщине пособия по беременности и родам.

Статья 258. Перерывы для кормления ребенка

1. В Конвенции N 103 МОТ "Об охране материнства" (1955 г.) в ст. 5 указано, что, если женщина кормит своего ребенка грудью, она имеет право прерывать работу для этой цели на 1 или несколько перерывов в день, продолжительность которых устанавливается законодательством страны.

Перерывы в работе для кормления ребенка считаются рабочими часами и оплачиваются как таковые в тех случаях, когда это регулируется законодательством или в соответствии с ним. В тех случаях, когда этот вопрос регулируется коллективными договорами, положение определяется соответствующим договором.

2. Предоставление особого режима рабочего времени для женщины может быть оформлено соглашением между женщиной и работодателем, в котором могут быть установлены порядок и время предоставления перерывов для кормления ребенка.

Организация, в которой работают кормящие женщины, обязаны оборудовать места для кормления детей.

3. Администрация организации совместно с соответствующим профсоюзным органом может установить для женщин, имеющих детей в возрасте до 1,5 лет, более продолжительные перерывы для кормления детей с учетом расстояния от места работы матери до места кормления ребенка, фактической продолжительности кормления, состояния здоровья детей.

При 8-, 7- и 6-часовом рабочем дне с обеденным перерывом женщине на кормление ребенка предоставляются 2 перерыва. При 6-часовой рабочей смене без обеденного перерыва 1 перерыв на кормление ребенка предоставляется через 3 часа работы.

При наличии врачебного заключения о необходимости кормить ребенка чаще необходимо предоставление дополнительных перерывов на кормление.

4. Если предоставленного времени на кормление ребенка недостаточно (например, из-за удаленности места работы от места жительства или по другим причинам), то возможно присоединение перерыва для кормления ребенка к обеденному перерыву или объединение 2 перерывов на кормление ребенка и перенесение их в суммарном размере на конец или на начало дня. Такой режим работы кормящей женщины возможен только с ее согласия и при наличии медицинских показаний.

Если особенности работы таковы, что невозможно обеспечить перерывы, для кормления в рабочее время, то женщина переводится на другую работу с сохранением прежнего заработка.

5. Женщины, имеющие детей, могут работать неполное рабочее время, что обеспечивает более благоприятные условия для сочетания функций материнства с профессиональной деятельностью и участием в общественной жизни.

В Положении о порядке и условиях применения труда женщин, имеющих детей и работающих неполное рабочее время (утв. постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 29 апреля 1980 г. N 111/8-51), установлено, что:

1) неполное рабочее время (неполный рабочий день или неполная рабочая неделя) может устанавливаться по соглашению между администрацией и женщиной, имеющей детей, при приеме ее на работу, а также администрацией и работающей женщиной, если в связи с необходимостью ухода за детьми она не может работать полное рабочее время. Оплата труда в этих случаях производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выработки;

2) прием женщин, имеющих детей, на работу с неполным рабочим днем или неполной рабочей неделей производится на общих основаниях. Запись в трудовую книжку о приеме на работу вносится без указания о работе на условиях неполного рабочего времени.

Неполное рабочее время может быть установлено по соглашению сторон как без ограничения срока, так и на любой удобный для работницы срок: до достижения ребенком определенного возраста, на период учебного года и т.д.

В приказе (распоряжении) о приеме женщин, имеющих детей, на работу с неполным рабочим временем указываются срок работы, продолжительность рабочего времени и его распорядок в течение рабочего дня или недели, необходимость профессионального обучения или переквалификации или другие условия.

Расторжение трудового договора с женщиной, имеющей детей и работающей неполное рабочее время, производится по основаниям и в порядке, предусмотренном действующим трудовым

законодательством;

3) режимы труда и отдыха женщин, имеющих детей и работающих неполное рабочее время, устанавливаются администрацией по согласованию с органом профсоюза и с учетом пожеланий женщины.

Режимы труда, устанавливаемые при работе с неполным рабочим временем, могут предусматривать:

сокращение продолжительности ежедневной работы (смены) на деленное количество рабочих часов во все дни рабочей недели;

сокращение количества рабочих дней в неделю при сохранении нормальной продолжительности ежедневной работы (смены);

сокращение продолжительности ежедневной работы (смены) на определенное количество рабочих часов при одновременном сокращении количества рабочих дней в неделю.

Указанные режимы труда могут предусматривать разделение продолжительности ежедневной работы на части, например доставка утренней и вечерней почты, продажа газет и журналов и т.д.

При установлении режимов труда с неполным рабочим временем продолжительность рабочего дня (смены), как правило, не должна быть менее 4 часов, а рабочей недели - менее 20-24 часов соответственно при 5- и 6-дневной рабочей неделе.

В зависимости от конкретных производственных условий может быть установлена иная продолжительность рабочего времени;

4) перерыв для отдыха и питания предоставляется женщинам, работающим неполное рабочее время, если продолжительность рабочего дня (смены) превышает 4 часа. Время начала и окончания указанного перерыва устанавливается администрацией по согласованию с органом профсоюза и с учетом пожеланий работницы. Перерыв не включается в рабочее время;

5) матерям, кормящим грудью, и женщинам, имеющим детей в возрасте до 1 года и работающим неполное рабочее время, дополнительные перерывы для кормления ребенка предоставляются не реже чем через 3 часа работы продолжительностью не менее 30 минут каждый. При наличии 2 детей или более в возрасте до 1 года продолжительность перерыва устанавливается не менее часа.

Перерыв для кормления ребенка включается в рабочее время и оплачивается по среднему заработку.

По желанию женщины, имеющей детей, и в зависимости от продолжительности ее рабочего дня (смены) допускаются: присоединение перерыва для кормления ребенка к обеденному перерыву; перенесение 1 или в суммарном виде 2 перерывов для кормления ребенка на конец рабочего дня, т.е. более раннее окончание работы по сравнению с продолжительностью рабочего дня, установленного трудовым договором;

6) работа на условиях неполного рабочего времени не влечет каких-либо ограничений продолжительного ежегодного отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

Дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день женщинам, имеющим детей и работающим неполное рабочее время, может предоставляться в том случае, если трудовым договором предусмотрена работа на условиях иной рабочей недели, но с полным рабочим днем. Продолжительность этого отпуска устанавливается администрацией по согласованию с органом профсоюза с учетом степени напряженности труда и занятости во внеурочное время;

7) женщинам, работающим неполное рабочее время в производствах, цехах, профессиях и должностях с вредными условиями труда, в стаж работы, дающий право на дополнительный отпуск по этим основаниям, засчитываются лишь те дни, в которые работница фактически была занята во вредных условиях труда не менее половины рабочего дня, установленного для работников данного производства, цеха, профессии или должности.

Время работы женщин, имеющих детей и работающих неполное рабочее время, засчитывается как в общий стаж, так и в непрерывный стаж работы и в стаж работы по специальности, в том числе: при назначении пособий по государственному социальному страхованию; при назначении государственных пенсий; при выплате единовременного вознаграждения или надбавок к заработной плате за выслугу лет; при установлении окладов (ставок) работникам просвещения, здравоохранения, библиотечным работникам и некоторым другим специалистам, которым оклады (ставки) определяются с учетом стажа работы; при выплате вознаграждения за общие результаты работы по итогам за год; при предоставлении льгот лицам, работающим в районах Крайнего Севера и в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, и в других случаях, когда действующее законодательство предусматривает предоставление работникам каких-либо льгот и преимуществ;

8) труд женщин, имеющих детей и работающих неполное рабочее время, может применяться во всех отраслях народного хозяйства. Организация труда этих женщин осуществляется администрацией предприятия, учреждения, организации совместно с органом профсоюза.

6. В Положении 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), указано:

1) скользящий (гибкий) график работы является специальной формой регламентации трудового

распорядка на предприятии, в учреждении, организации, предусматривающей личное участие женщин, имеющих детей, в определении сроков своей работы сообразно с ее повседневными социально-бытовыми и иными личными потребностями и с учетом интересов производства.

Настоящее Положение предусматривает правовые нормы, обеспечивающие женщинам при работе на скользящем (гибком) графике более благоприятные условия для сочетания ими функций материнства с профессиональной деятельностью и участием в общественной жизни.

Применение скользящего (гибкого) графика работы для работниц должно обеспечивать наилучшее сочетание для них экономических, социальных и личных интересов;

2) скользящий (гибкий) график работы устанавливается по согласованию между администрацией и работницами при приеме их на работу, а также администрацией и женщинами, если в связи с необходимостью ухода за детьми они не могут работать по обычному графику, установленному на данном предприятии, в учреждении, организации.

Скользящий (гибкий) график работы может быть установлен как без ограничения срока, так и на любой удобный женщинам срок: до достижения ребенком определенного возраста, на период учебного года и т.д.;

3) скользящий (гибкий) график работы должен обеспечивать работницам установленную законодательством продолжительность ежедневного и еженедельного отдыха. При этом максимальная суммарная продолжительность рабочего времени в сутки должна быть не менее 10 часов, а время нахождения на предприятии, в учреждении, организации с момента начала и до окончания смены, включая неоплачиваемые перерывы в ней, - не более 12 часов.

В зависимости от производственных и местных условий скользящий (гибкий) график может применяться в различных вариантах с различными режимами рабочего времени и времени отдыха. Однако непременным условием для применяемых графиков должно быть соблюдение годового баланса рабочего времени.

Скользящий (гибкий) график работы, как правило, должен состоять из 3 частей:

"фиксированное время" - время, когда работницы обязаны находиться на своем рабочем месте;

"переменное время" - время, в пределах которого работницы вправе начинать и заканчивать работу по своему усмотрению;

"перерывы для отдыха и питания" - не менее 30 минут и не более 2 часов в периоды "переменного времени", которое работницы должны использовать для отдыха и питания. Этот перерыв в рабочее время не засчитывается.

Работницы, пользующиеся правом на скользящий (гибкий) график работы, с учетом их личных интересов, в определенный период времени могут работать и по общественному графику.

При предоставлении матерям, кормящим грудью, и женщинам, имеющим детей в возрасте до 1 года, дополнительных перерывов для кормления ребенка, установленных для них в условиях скользящего (гибкого) графика работы, "фиксированное" и "переменное" время может изменяться.

При работе в режиме скользящего (гибкого) графика и одновременно в условиях полного рабочего времени (в случаях, предусмотренных действующим законодательством) норма рабочего времени работниц соответственно уменьшается и должна быть скорректирована с учетом фактически установленной недельной или месячной нормы рабочего времени.

Статья 259. Гарантии работникам при направлении в служебные командировки, привлечении к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни

1. Запрет на направления в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин является абсолютным, т.е. этим правом работодатель не имеет права воспользоваться даже с согласия женщины.

2. Привлечение к сверхурочным работам и направление в командировку женщины, имеющей детей в возрасте от 3 до 14 лет (детей-инвалидов - до 16 лет), допустимы только с ее согласия. Отказ женщины от выполнения указанных работ либо от выезда в командировку является правомерным и не влечет наложение дисциплинарного взыскания (постановление Пленума Верховного Суда РФ от 25 декабря 1990 г. N 6 "О некоторых вопросах, возникающих при применении судами законодательства, регулирующего труд женщин").

3. Льготы, предоставляемые женщине в связи с материнством (ограничение сверхурочных работ, командировок), распространяются на отцов, воспитывающих детей без матери (в случае ее смерти, лишения родительских прав, длительного пребывания в лечебном учреждении и в других случаях отсутствия материнского попечения о детях), а также на опекунов (попечителей) несовершеннолетних (постановление Верховного Совета СССР от 10 апреля 1990 г. N 1420-1 "О неотложных мерах по улучшению положения женщин, охране материнства и детства, укрепления семьи").

4. Привлечение беременной женщины или женщины, имеющей детей в возрасте до 3 лет, к работам в ночное время, к сверхурочным работам, работам в выходные дни и направление в командировки не допускается, отказ ее от такой работы не может рассматриваться как нарушение трудовой дисциплины независимо от характера трудовых обязанностей (например, выполнение

трудовых функций вне места постоянной работы и т.п.).

Принимая во внимание, что закон не связывает запрещение ночных работ для беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет, с выполнением этих работ в течение всего рабочего дня, отказ от работы в ночное время не может рассматриваться как нарушение трудовой дисциплины и в том случае, когда на ночное время приходится только часть рабочей смены.

5. Если на предприятии или в организации применяется совместительство, то ограничения на совместительство могут вводиться руководителями предприятий, учреждений и организаций лишь в отношении работников отдельных профессий и должностей с особыми условиями и режимом труда, дополнительная работа которых может повлечь последствия, отражающиеся на состоянии их здоровья и безопасности производства, ограничение также распространяется на беременных женщин (гл. 44 ТК РФ).

6. Комплектование вахтового (сменного) персонала обеспечивается работниками с их согласия, состоящими в штате предприятий, осуществляющих работы вахтовым методом, не имеющими медицинских противопоказаний к выполнению работ указанным методом и проживающими в местах нахождения этих предприятий.

К работам, выполняемым вахтовым методом, не могут привлекаться беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до 1,5 лет (п. 2.2 Основных положений о вахтовом методе организации работ, утв. Госкомтрудом СССР, ВЦСПС и Минздравом СССР от 31 декабря 1987 г. N 794/33-82).

Статья 260. Гарантии женщинам при установлении очередности предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков

1. В ст. 122 ТК РФ установлен общий порядок предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков (см. [комментарий](#) к этой статье). Льготный режим ухода в отпуск установлен для женщин перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него. В указанных случаях женщинам должен быть предоставлен оплачиваемый отпуск по их заявлению до истечения 6 месяцев непрерывной работы.

Работники, усыновившие ребенка (детей) в возрасте до 3 месяцев, также пользуются вышеуказанной льготой.

2. По желанию женщины в график отпусков вносится изменение. Как правило, женщина пишет заявление, в котором указывается удобный для нее порядок использования отпуска.

Статья 261. Гарантии беременным женщинам и женщинам, имеющим детей, при расторжении трудового договора

Работодателю в соответствии со ст. 81 ТК РФ разрешено расторгнуть трудовой договор с женщинами, имеющими детей в возрасте до 3 лет, одинокими матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), другими лицами, воспитывающими детей без матери, в случаях:

ликвидации организации либо прекращения деятельности работодателем - физическим лицом (п. 1);

несоответствия работником занимаемой должности или выполняемой работе вследствие состояния здоровья согласно медицинскому заключению (подп. "а" п. 3);

неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (п. 5);

однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей (п. 6);

совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основания для утраты доверия к нему со стороны работодателя (п. 7);

совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (п. 8);

однократного грубого нарушения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями своих трудовых обязанностей (п. 10);

представления работником работодателю подложных документов или заведомо ложных сведений при заключении трудового договора (п. 11).

Статья 262. Дополнительные выходные дни лицам, осуществляющим уход за детьми-инвалидами и инвалидами с детства

1. Правила о социальной защите инвалидов в Российской Федерации определены в Федеральном законе "О социальной защите инвалидов в Российской Федерации".

В зависимости от степени расстройства функций организма и ограничения жизнедеятельности

лицам, признанным инвалидами, устанавливается группа инвалидности, а лицам в возрасте до 18 лет устанавливается категория "ребенок-инвалид".

Признание лица инвалидом осуществляется Государственной службой медико-социальной экспертизы. Порядок и условия признания лица инвалидом устанавливаются Правительством РФ.

Положение о признании лица инвалидом утверждено постановлением Правительства РФ от 13 августа 1996 г. N 965.

2. Порядок признания граждан инвалидами установлен постановлением Правительства РФ от 13 августа 1996 г. N 965.

Классификации и временные критерии, используемые при осуществлении медико-социальной экспертизы, утверждены постановлением Минтруда России и Минздрава России от 29 января 1997 г. N 1/30.

Форма направления детей в возрасте до 16 лет на освидетельствование в учреждения медико-социальной экспертизы N 080/у-97 утверждена приказом Минздрава России и Минтруда России от 25 февраля 1998 г. N 50/18. См. также учетную форму N 088/у-97 "Направление на медико-социальную экспертизу", утв. приказом Минздрава России от 14 мая 1997 г. N 141.

Признание лица инвалидом осуществляется при проведении медико-социальной экспертизы исходя из комплексной оценки состояния его здоровья и степени ограничения жизнедеятельности в соответствии с классификациями и критериями, утверждаемыми Министерством здравоохранения и социального развития РФ.

В зависимости от степени нарушения функций организма и ограничения жизнедеятельности лицу, признанному инвалидом, устанавливается I, II или III группа инвалидности, а лицу в возрасте до 18 лет - категория "ребенок-инвалид" (см. Классификацию и временные критерии, используемые при осуществлении медико-социальной экспертизы, утв. постановлением Минтруда России и Минздрава России от 29 января 1997 г. N 1/30).

Медико-социальная экспертиза гражданина производится в учреждении по месту его жительства либо по месту прикрепления к государственному или муниципальному лечебно-профилактическому учреждению здравоохранения.

3. Примерное положение об учреждениях Государственной службы медико-социальной экспертизы (далее - Примерное положение) утверждено постановлением Правительства РФ от 13 августа 1996 г. N 965. Оно регулирует деятельность учреждений государственной службы медико-социальной экспертизы (далее - учреждения), создаваемых в соответствии с Федеральным законом "О социальной защите инвалидов в Российской Федерации" в системе органов социальной защиты населения для проведения медико-социальной экспертизы лиц, нуждающихся в этом.

Положения об учреждениях утверждаются органами исполнительной власти субъектов РФ на основании Примерного положения.

К учреждениям относятся бюро медико-социальной экспертизы (далее - бюро) и главное бюро медико-социальной экспертизы (далее - главное бюро).

Основными задачами учреждений являются:

определение группы инвалидности, ее причин (обстоятельств и условий возникновения), сроков и времени наступления инвалидности, потребности инвалида в различных видах социальной защиты;

разработка индивидуальных программ реабилитации инвалидов, содействие в реализации мероприятий социальной защиты инвалидов, включая их реабилитацию, и оценка эффективности этих мероприятий;

формирование данных государственной системы учета инвалидов, изучение состояния, динамики инвалидности и факторов, к ней приводящих;

участие в разработке комплексных программ в области профилактики инвалидности, медико-социальной экспертизы, реабилитации и социальной защиты инвалидов.

4. Постановлением Минтруда России и Минздрава России от 29 января 1997 г. N 1/30 утверждены Классификации и временные критерии, используемые при осуществлении медико-социальной экспертизы.

Инвалид - лицо, имеющее нарушение здоровья со стойким расстройством функций организма, обусловленное заболеваниями, последствиями травм или дефектами, приводящее к ограничению жизнедеятельности и вызывающее необходимость его социальной защиты.

Инвалидность - социальная недостаточность вследствие нарушения здоровья со стойким расстройством функций организма, приводящая к ограничению жизнедеятельности и необходимости социальной защиты.

Здоровье - состояние полного физического, душевного и социального благополучия, а не только отсутствие болезни или анатомических дефектов.

Нарушение здоровья - физическое, душевное и социальное неблагополучие, связанное с потерей, аномалией, расстройством психологической, физиологической, анатомической структуры и (или) функции организма человека.

Ограничение жизнедеятельности - отклонение от нормы деятельности человека вследствие нарушения здоровья, которое характеризуется ограничением способности осуществлять

самообслуживание, передвижение, ориентацию, общение, контроль за своим поведением, обучение и трудовую деятельность.

Степень ограничения жизнедеятельности - величина отклонения от нормы деятельности человека вследствие нарушения здоровья.

Социальная недостаточность - социальные последствия нарушения здоровья, приводящие к ограничению жизнедеятельности человека и необходимости его социальной защиты или помощи.

Социальная защита - система гарантированных государством постоянных и (или) долговременных экономических, социальных и правовых мер, обеспечивающих инвалидам условия для преодоления, замещения (компенсации) ограничений жизнедеятельности и направленных на создание им равных с другими гражданами возможностей участия в жизни общества.

Социальная помощь - периодические и (или) регулярные мероприятия, способствующие устранению или уменьшению социальной недостаточности.

Социальная поддержка - одноразовые или эпизодические мероприятия кратковременного характера при отсутствии признаков социальной недостаточности.

Реабилитация инвалидов - процесс и система медицинских, психологических, педагогических, социально-экономических мероприятий, направленных на устранение или возможно более полную компенсацию ограничений жизнедеятельности, вызванных нарушением здоровья со стойким расстройством функций организма. Цель реабилитации - восстановление социального статуса инвалида, достижение им материальной независимости и его социальная адаптация.

Реабилитационный потенциал - комплекс биологических и психофизиологических характеристик человека, а также социально-средовых факторов, позволяющих в той или иной степени реализовать его потенциальные способности.

Реабилитационный прогноз - предполагаемая вероятность реализации реабилитационного потенциала.

Специально созданные условия трудовой, бытовой и общественной деятельности - специфические санитарно-гигиенические, организационные, технические, технологические, правовые, экономические, микросоциальные факторы, позволяющие инвалиду осуществлять трудовую, бытовую и общественную деятельность в соответствии с его реабилитационным потенциалом.

Профессия - род трудовой деятельности, занятий человека, владеющего комплексом специальных знаний, умений и навыков, полученных путем образования, обучения. Основной профессией следует считать выполняемую работу наиболее высокой квалификации или работу, выполняемую более длительное время.

Специальность - вид профессиональной деятельности, усовершенствованной путем специальной подготовки; определенная область труда, знания.

Квалификация - уровень подготовленности мастерства, степень годности к выполнению труда по определенной специальности или должности, определяемый разрядом, классом, званием и другими квалификационными категориями (далее сохранена нумерация постановления N 1/30).

1.2. Классификация нарушений основных функций организма человека включает:

1.2.1. Нарушения психических функций (восприятия, внимания, памяти, мышления, речи, эмоций, воли).

1.2.2. Нарушения сенсорных функций (зрения, слуха, обоняния, осязания).

1.2.3. Нарушения статодинамической функции.

1.2.4. Нарушения функций кровообращения, дыхания, пищеварения, выделения, обмена веществ и энергии, внутренней секреции.

1.3. Классификация основных категорий жизнедеятельности включает:

1.3.1. Способность к самообслуживанию - способность самостоятельно удовлетворять основные физиологические потребности, выполнять повседневную бытовую деятельность и навыки личной гигиены.

1.3.2. Способность к самостоятельному передвижению - способность самостоятельно перемещаться в пространстве, преодолевать препятствия, сохранять равновесие тела в рамках выполняемой бытовой, общественной, профессиональной деятельности.

1.3.3. Способность к обучению - способность к восприятию и воспроизведению знаний (общеобразовательных, профессиональных и др.), овладению навыками и умениями (социальными, культурными и бытовыми).

1.3.4. Способность к трудовой деятельности - способность осуществлять деятельность в соответствии с требованиями к содержанию, объему и условиям выполнения работы.

1.3.5. Способность к ориентации - способность определяться во времени и пространстве.

1.3.6. Способность к общению - способность к установлению контакта с людьми путем восприятия, переработки и передачи информации.

1.3.7. Способность контролировать свое поведение - способность к осознанию себя и адекватному поведению с учетом социально-правовых норм.

1.4. Классификация нарушений функций организма по степени выраженности. Комплексная оценка различных качественных и количественных показателей, характеризующих стойкое нарушение

функций организма, предусматривает выделение преимущественно 4 степеней нарушений:

- 1 степень - незначительные нарушения функций;
- 2 степень - умеренные нарушения функций;
- 3 степень - выраженные нарушения функций;
- 4 степень - значительно выраженные нарушения функций.

1.5. Классификация ограничений жизнедеятельности по степени выраженности представлены следующим образом:

1.5.1. Ограничение самообслуживания:

- 1 степень - способность к самообслуживанию с использованием вспомогательных средств;
- 2 степень - способность к самообслуживанию с использованием вспомогательных средств и (или) при помощи других лиц;
- 3 степень - неспособность к самообслуживанию и полная зависимость от других лиц.

1.5.2. Ограничение способности к самостоятельному передвижению:

- 1 степень - способность к самостоятельному передвижению при более длительной затрате времени, дробности выполнения и сокращения расстояния;
- 2 степень - способность к самостоятельному передвижению с использованием вспомогательных средств и (или) при помощи других лиц;
- 3 степень - неспособность к самостоятельному передвижению и полная зависимость от других лиц.

1.5.3. Ограничение способности к обучению:

- 1 степень - способность к обучению в учебных заведениях общего типа при соблюдении специального режима учебного процесса и (или) с использованием вспомогательных средств, с помощью других лиц (кроме обучающего персонала);
- 2 степень - способность к обучению только в специальных учебных заведениях или по специальным программам в домашних условиях;
- 3 степень - неспособность к обучению.

1.5.4. Ограничение способности к трудовой деятельности:

- 1 степень - способность к выполнению трудовой деятельности при условии снижения квалификации или уменьшения объема производственной деятельности, невозможности выполнения работы по своей профессии;
- 2 степень - способность к выполнению трудовой деятельности в специально созданных условиях с использованием вспомогательных средств и (или) специально оборудованного рабочего места, с помощью других лиц;
- 3 степень - неспособность к трудовой деятельности.

1.5.5. Ограничение способности к ориентации:

- 1 степень - способность к ориентации при условии использования вспомогательных средств;
- 2 степень - способность к ориентации, требующая помощи других лиц;
- 3 степень - неспособность к ориентации (дезориентация).

1.5.6. Ограничение способности к общению:

- 1 степень - способность к общению, характеризующаяся снижением скорости, уменьшением объема усвоения, получения и передачи информации;
- 2 степень - способность к общению с использованием вспомогательных средств и (или) при помощи других лиц;
- 3 степень - неспособность к общению.

1.5.7. Ограничение способности контролировать свое поведение:

- 1 степень - частичное снижение способности самостоятельно контролировать свое поведение;
- 2 степень - способность частично или полностью контролировать свое поведение только при помощи посторонних лиц;
- 3 степень - неспособность контролировать свое поведение.

Статья 263. Дополнительные отпуска без сохранения заработной платы лицам, осуществляющим уход за детьми

1. Из содержания комментируемой статьи следует, что льгота, предназначенная лицам, осуществляющим уход за детьми, в виде дополнительного отпуска без сохранения заработной платы может предоставляться только при условии, если она закреплена в коллективном договоре.

2. Ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы предоставляется в удобное для работника время продолжительностью до 14 календарных дней. Этот отпуск может быть присоединен по заявлению работника к ежегодному оплачиваемому отпуску полностью или частично. Однако перенесение дополнительного отпуска на следующий рабочий год не допускается.

3. Ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы может быть установлен и в другом нормативном правовом акте организации.

Статья 264. Гарантии и льготы лицам, воспитывающим детей без матери

1. Федеральным законом от 21 декабря 1996 г. N 159-ФЗ "О дополнительных гарантиях по социальной защите детей-сирот и детей, оставшихся без родителей" установлены дополнительные гарантии по социальной защите детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей.

Указанный Федеральный закон определяет общие принципы, содержание и меры государственной поддержки детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, а также лиц из их числа в возрасте до 23 лет.

Для целей рассматриваемого Федерального закона используются понятия:

дети-сироты - лица в возрасте до 18 лет, у которых умерли оба или единственный родитель;

дети, оставшиеся без попечения родителей, - лица в возрасте до 18 лет, которые остались без попечения единственного или обоих родителей в связи с отсутствием родителей или лишением их родительских прав, ограничением их в родительских правах, признанием родителей безвестно отсутствующими, недееспособными (ограниченно дееспособными), находящимися в лечебных учреждениях, объявлением их умершими, отбыванием ими наказания в учреждениях, исполняющих наказание в виде лишения свободы, нахождением в местах содержания под стражей подозреваемых и обвиняемых в совершении преступлений; уклонением родителей от воспитания детей или от защиты их прав и интересов, отказом родителей взять своих детей из воспитательных, лечебных учреждений, учреждений социальной защиты населения и других аналогичных учреждений и в иных случаях признания ребенка оставшимся без попечения родителей в установленном законом порядке;

лица из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, - лица в возрасте от 18 до 23 лет, у которых, когда они находились в возрасте до 18 лет, умерли оба или единственный родитель, а также которые остались без попечения единственного или обоих родителей и имеют в соответствии с рассматриваемым Федеральным законом право на дополнительные гарантии по социальной защите;

учреждения для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, - образовательные учреждения, в которых содержатся (обучаются и (или) воспитываются) дети-сироты и дети, оставшиеся без попечения родителей; учреждения социального обслуживания населения (детские дома-интернаты для детей-инвалидов с умственной отсталостью и физическими недостатками, социально-реабилитационные центры помощи детям, оставшимся без попечения родителей, социальные приюты); учреждения системы здравоохранения (дома ребенка) и другие учреждения, создаваемые в установленном законом порядке;

опека и попечительство - форма устройства детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, в целях их содержания, воспитания и образования, а также для защиты их прав и интересов. Опека устанавливается над детьми, не достигшими возраста 14 лет; попечительство - над детьми в возрасте от 14 до 18 лет;

приемная семья - форма устройства детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, на основании договора о передаче ребенка (детей) на воспитание в семью между органами опеки и попечительства и приемными родителями (супругами или отдельными гражданами, желающими взять детей на воспитание в семью) (о приемной семье см. постановление Правительства РФ от 17 июля 1996 г. N 829);

полное государственное обеспечение детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, - предоставление им за время пребывания в соответствующем государственном или муниципальном учреждении, в семье опекуна, попечителя, приемных родителей бесплатного питания, бесплатного комплекта одежды и обуви, бесплатного общежития и бесплатного медицинского обслуживания или возмещение их полной стоимости;

обучающиеся в учреждениях среднего и высшего профессионального образования из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, в возрасте 18 лет и старше, но не более чем до 23 лет имеют право на полное государственное обеспечение и дополнительные социальные гарантии до окончания профессионального обучения в очных образовательных учреждениях;

выпускники учреждений для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, - лица, находившиеся на полном государственном обеспечении и закончившие свое пребывание в данном учреждении в связи с завершением обучения;

дополнительные гарантии по социальной защите - законодательно закрепленные дополнительные меры по социальной защите прав детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, а также лиц из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, во время получения ими очного профессионального образования.

Рассматриваемый Федеральный закон регулирует отношения, возникающие в связи с предоставлением и обеспечением органами государственной власти дополнительных гарантий по социальной защите прав детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, а также лиц из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей.

2. Дополнительные гарантии по социальной защите детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, предоставляемые в соответствии с действующим законодательством,

обеспечиваются и охраняются государством (ст. 4 Федерального закона "О дополнительных гарантиях по социальной защите детей-сирот и детей, оставшихся без родителей").

Федеральные органы исполнительной власти и органы исполнительной власти субъектов РФ осуществляют разработку и исполнение в рамках бюджетных ассигнований целевых программ по охране и защите прав детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, обеспечивают создание для них государственных учреждений и центров.

3. Дополнительные гарантии для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей (за исключением детей, обучающихся в федеральных государственных образовательных учреждениях), предусмотренные ст. 5 рассматриваемого Федерального закона, являются расходными обязательствами субъектов РФ. Законами и иными нормативными правовыми актами субъектов РФ могут устанавливаться дополнительные виды социальной поддержки детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей. Предусмотренные данным Федеральным законом дополнительные гарантии для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, обучающихся в федеральных государственных образовательных учреждениях, являются расходными обязательствами Российской Федерации.

4. Дети-сироты и дети, оставшиеся без попечения родителей, получившие основное общее или среднее (полное) общее образование, имеют право на обучение на курсах по подготовке к поступлению в учреждения среднего и высшего профессионального образования без взимания платы. Размер и порядок возмещения расходов курсов по подготовке к поступлению в учреждения среднего и высшего профессионального образования на обучение детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, устанавливаются нормативными правовыми актами органов государственной власти субъектов РФ.

Лица из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, имеют право на получение первого и второго начального профессионального образования без взимания платы. Размер и порядок возмещения расходов образовательных учреждений начального профессионального образования на обучение лиц из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, устанавливается нормативными правовыми актами органов государственной власти субъектов РФ.

Лица из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, обучающиеся во всех типах государственных или муниципальных учреждений начального, среднего и высшего профессионального образования, а также обучающиеся, потерявшие в период обучения обоих или единственного родителя, зачисляются на полное государственное обеспечение до окончания ими данного образовательного учреждения.

Обучающиеся, воспитанники государственных общеобразовательных учреждений для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, при выпуске обеспечиваются этим образовательным учреждением одеждой и обувью, а также единовременным денежным пособием.

Обучающимся федеральных государственных образовательных учреждений из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, помимо полного государственного обеспечения выплачивается стипендия, размер которой увеличивается не менее чем на 50% по сравнению с размером стипендии, установленной для обучающихся в данном образовательном учреждении, ежегодное пособие на приобретение учебной литературы и письменных принадлежностей в размере 3-месячной стипендии, а также 100% заработной платы, начисленной в период производственного обучения и производственной практики.

Размер и порядок увеличения стипендии, выплаты пособия на приобретение учебной литературы и письменных принадлежностей, а также заработной платы, начисленной в период производственного обучения и производственной практики, лицам из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, обучающимся в образовательных учреждениях, находящихся в ведении органов исполнительной власти субъектов РФ, и в муниципальных образовательных учреждениях, устанавливаются законами субъектов РФ и (или) нормативными правовыми актами органов исполнительной власти субъектов РФ.

Выпускники всех типов образовательных учреждений из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, приезжающие в эти образовательные учреждения в каникулярное время, выходные и праздничные дни, по решению Совета образовательного учреждения могут зачисляться на бесплатное питание и проживание на период своего пребывания в данном образовательном учреждении.

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 Российской Федерации.

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.

При предоставлении обучающимся из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, академического отпуска по медицинским показаниям за ними сохраняется на весь период полное государственное обеспечение, им выплачивается стипендия. Образовательное учреждение содействует организации их лечения.

Дети-сироты и дети, оставшиеся без попечения родителей, обучающиеся в федеральных государственных образовательных учреждениях, обеспечиваются бесплатным проездом на городском, пригородном, в сельской местности на внутрирайонном транспорте (кроме такси), а также бесплатным проездом 1 раз в год к месту жительства и обратно к месту учебы.

Порядок проезда детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, обучающихся в образовательных учреждениях, находящихся в ведении органов исполнительной власти субъектов РФ, а также муниципальных образовательных учреждений, на городском, пригородном, в сельской местности на внутрирайонном транспорте (кроме такси), а также проезда 1 раз в год к месту жительства и обратно к месту учебы определяется нормативными правовыми актами субъектов РФ.

5. Дополнительные гарантии права на медицинское обслуживание установлены в ст. 7 рассматриваемого Федерального закона.

Детям-сиротам и детям, оставшимся без попечения родителей, а также лицам из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, предоставляется бесплатное медицинское обслуживание и оперативное лечение в любом государственном и муниципальном лечебно-профилактическом учреждении, в том числе проведение диспансеризации, оздоровления, регулярных медицинских осмотров.

Детям-сиротам и детям, оставшимся без попечения родителей, а также лицам из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, предоставляются путевки в школьные и студенческие спортивно-оздоровительные лагеря (базы) труда и отдыха, в санаторно-курортные учреждения при наличии медицинских показаний, бесплатный проезд к месту отдыха, лечения и обратно.

6. Дополнительные гарантии прав на имущество и жилое помещение установлены в ст. 8 рассматриваемого Федерального закона.

Дети-сироты и дети, оставшиеся без попечения родителей, а также дети, находящиеся под опекой (попечительством), имевшие закрепленное жилое помещение, сохраняют на него право на срок пребывания в образовательном учреждении или учреждении социального обслуживания населения, а также в учреждениях всех видов профессионального образования независимо от форм собственности, на период службы в рядах Вооруженных Сил РФ, на время нахождения в учреждениях, исполняющих наказание в виде лишения свободы.

Дети-сироты и дети, оставшиеся без попечения родителей, а также дети, находящиеся под опекой (попечительством), не имеющие закрепленного жилого помещения, после окончания пребывания в образовательном учреждении или учреждении социального обслуживания, а также в учреждениях всех видов профессионального образования, либо по окончании службы в рядах Вооруженных Сил РФ, либо после возвращения из учреждений, исполняющих наказание в виде лишения свободы, обеспечиваются органами исполнительной власти по месту жительства вне очереди не ниже установленных социальных норм (о мерах по защите жилищных прав несовершеннолетних см. письма Минобразования России от 20 февраля 1995 г. N 09-М, от 9 июня 1999 г. N 244/26-5).

7. Дополнительные гарантии права на труд установлены в ст. 9 рассматриваемого Федерального закона.

Об оказании содействия в трудоустройстве, признании в установленном порядке безработными, профессиональной подготовке (переподготовке) детей-сирот, детей, оставшихся без попечения родителей, лиц из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, и выплате им пособия по безработице см. постановление Минтруда России от 10 февраля 1998 г. N 5.

Органы государственной службы занятости населения (далее - органы службы занятости) 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.

Должностные лица, виновные в нарушении условий трудовых договоров (контрактов), регулирующих их отношения с гражданами из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, несут ответственность в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

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.

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 организации.

8. Судебная защита прав детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, установлена в ст. 10 рассматриваемого Федерального закона.

За защитой своих прав дети-сироты и дети, оставшиеся без попечения родителей, а равно их законные представители, опекуны (попечители), органы опеки и попечительства и прокурор вправе обратиться в установленном порядке в соответствующие суды Российской Федерации.

9. Ответственность за неисполнение рассматриваемого Федерального закона установлена в ст. 11.

Должностные лица органов государственной власти Российской Федерации, органов государственной власти субъектов РФ, органов местного самоуправления несут ответственность за несоблюдение положений Федерального закона в соответствии с Конституцией РФ, с законодательством Российской Федерации.

Нормативные правовые акты федеральных органов исполнительной власти, принятые с нарушением рассматриваемого Федерального закона, ограничивающие права детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, либо определяющие такой порядок осуществления этих прав, который значительно затрудняет их использование, признаются недействительными в установленном законодательством порядке.

Неисполнение либо ненадлежащее исполнение должностными лицами федеральных органов государственной власти своих обязанностей, предусмотренных Федеральным законом "О дополнительных гарантиях по социальной защите детей-сирот и детей, оставшихся без родителей", влечет дисциплинарную, административную, уголовную или гражданско-правовую ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Глава 42. Особенности регулирования труда работников в возрасте до восемнадцати лет

Постановлением ВС РФ от 3 июня 1993 г. N 5090-I одобрены Основные направления государственной молодежной политики в Российской Федерации (далее - Основные направления). Основные направления содержат концептуальные положения, в соответствии с которыми формируется и осуществляется государственная молодежная политика в Российской Федерации. Цели и принципы такой политики являются общими для всех уровней государственной власти и управления. Реализация мер в области государственной молодежной политики в России осуществляется органами государственной власти и управления на основе принимаемых в развитие Основных направлений нормативных актов и программ, исходя из компетенции этих органов.

Государственная молодежная политика - это деятельность государства, направленная на создание правовых, экономических и организационных условий и гарантий для самореализации личности молодого человека и развития молодежных объединений, движений и инициатив. Государственная молодежная политика выражает в отношении к молодому поколению стратегическую линию государства на обеспечение социально-экономического, политического и культурного развития России, на формирование у молодых граждан патриотизма и уважения к истории и культуре Отечества, к другим народам, на соблюдение прав человека.

Государственная молодежная политика проводится в отношении:

граждан РФ, включая лиц с двойным гражданством, в возрасте от 14 до 30 лет;

иностранцев, лиц без гражданства в возрасте от 14 до 30 лет в той мере, в какой их пребывание на территории Российской Федерации влечет соответствующие обязанности федеральных государственных органов;

молодых семей - семей в первые 3 года после заключения брака (в случае рождения детей - без ограничения продолжительности брака), при условии, что один из супругов не достиг 30-летнего возраста, а также неполных семей с детьми, в которых мать или отец не достигли 30-летнего возраста;

молодежных объединений.

Государственная молодежная политика осуществляется:

государственными органами и их должностными лицами (Указом Президента РФ 17 мая 2000 г. N 867 Государственный комитет Российской Федерации по молодежной политике упразднен, его функции переданы Министерству образования РФ);

молодежными объединениями, их ассоциациями;

молодыми гражданами.

Государственная молодежная политика в Российской Федерации основывается на следующих принципах:

сочетания государственных, общественных интересов и прав личности в формировании и реализации государственной молодежной политики;

привлечения молодых граждан к непосредственному участию в формировании и реализации политики, программ, касающихся молодежи и общества в целом;

обеспечения правовой и социальной защищенности молодых граждан, необходимой для восполнения обусловленного возрастом ограничения их социального статуса;

предоставления молодому гражданину гарантированного государством минимума социальных услуг по обучению, воспитанию, духовному и физическому развитию, охране здоровья, профессиональной подготовке и трудоустройству, объем, виды и качество которых должны обеспечивать необходимое развитие личности и подготовку к самостоятельной жизни;

приоритета общественных инициатив по сравнению с соответствующей деятельностью государственных органов и учреждений при финансировании мероприятий и программ, касающихся молодежи.

Статья 265. Работы, на которых запрещается применение труда лиц в возрасте до восемнадцати лет

1. Перечень тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда лиц моложе 18 лет, в соответствии со ст. 10 Федерального закона "Об основах охраны труда в Российской Федерации" утвержден постановлением Правительства РФ от 25 февраля 2000 г. N 163; Санитарные правила и нормы СанПиН 2.4.6.664-97 "Гигиенические критерии допустимых условий и видов работ для профессионального обучения и труда подростков", утверждены постановлением Госкомсанэпиднадзора России от 4 апреля 1997 г. N 5.

I. Работы, связанные с подъемом и перемещением тяжестей вручную

Работы, связанные с подъемом и перемещением тяжестей вручную в случае превышения установленных норм предельно допустимых нагрузок для лиц моложе 18 лет при подъеме и перемещении тяжестей вручную.

II. Горные работы, строительство метрополитенов, тоннелей и подземных сооружений специального назначения

Подземные работы

Подземные работы, выполняемые рабочими всех профессий.

Открытые горные работы и поверхность действующих и строящихся шахт и разрезов

Работа в разрезах по добыче угля Коркинского, Вахрушевского и Волчанского угольных месторождений, а также в разрезах (карьерах) по добыче полезных ископаемых глубиной 150 м и более.

Примечания к Перечню тяжелых работ и работ в вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда лиц моложе 18 лет, утверждены постановлением Правительства РФ от 25 февраля 2000 г. N 163.

Если в Перечень включены профессии рабочих под общим наименованием, например вальцовщик стана холодного проката труб, сталевар, бурильщик шпуров и т.д., то запрещение применения труда лиц, не достигших 18-летнего возраста, распространяется на подручных, помощников и старших рабочих этих профессий.

Применение труда лиц моложе 18 лет на работах, включенных в Перечень, запрещается во всех организациях независимо от отраслей экономики, а также организационно-правовой формы собственности.

2. 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 на этих работах действующих санитарных правил и норм и правил по охране труда. Разрешение нахождение производственной практики не распространяется на отдельные условия и виды работ (работа на высоте, верхолазные, взрывоопасные работы, подземные и подводные работы).

Профессиональная подготовка молодежи на производстве по работам и профессиям, включенным в Перечень, допускается для лиц не моложе 17 лет при условии достижения к моменту окончания обучения 18-летнего возраста. Действие Перечня в отношении продолжительности и условий обучения распространяется на данную форму подготовки.

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 в этих

производствах и на работах действующих санитарных правил и норм и правил по охране труда.

Работодатель может принимать решение о применении труда лиц моложе 18 лет на работах, включенных в Перечень, при условии создания безопасных условий труда, подтвержденных результатами аттестации рабочих мест, при положительном заключении государственной экспертизы условий труда и службы Госсанэпиднадзора субъекта РФ.

Статья 266. Медицинские осмотры лиц в возрасте до восемнадцати лет

1. Методические указания МУ 2.4.6.665-97 "Медико-биологические критерии оценки условий труда с целью определения противопоказаний и показаний к применению труда подростков" утверждены приказом Минздрава России от 14 апреля 1997 г. N 7.

Методические указания предназначены для разработки отраслевых списков производств, профессий и работ с тяжелыми и вредными условиями труда, на которых запрещается применение труда лиц моложе 18 лет, а также для определения рабочих мест, допустимых для применения труда подростков.

Подростки - особая возрастная и социальная группа, которая определяет перспективы формирования трудового потенциала страны. Важными ее чертами являются: незавершенность морфофункционального развития, психоэмоциональная неустойчивость, повышенная реактивность и чувствительность к действию различных средовых факторов и условий, социальная незрелость. На этом фоне происходят адаптация подростков к обществу, профессиональное самоопределение и начало трудовой деятельности. В целях предупреждения отрицательного влияния производственных факторов на рост, развитие, состояние здоровья, моральное и психическое состояние необходимы ограничения применения труда подростков. Они должны предусматривать запрещение работы в контакте с вредными и опасными веществами, в условиях, связанных с повышенной опасностью травматизма для самого подростка и окружающих, исключение других видов рисков и аварийных ситуаций в результате возможных неадекватных действий в сложных условиях вследствие возрастных особенностей или отсутствия необходимого опыта и квалификации. Специальные ограничения и льготы касаются возрастного ценза приема на работу, введения сокращенной продолжительности рабочей недели, запрета труда в ночных сменах, установления пригодности к определенному виду деятельности на основе обязательного медицинского обследования как предварительного (при поступлении), так и периодического.

Трудовая деятельность подростков на постоянной основе разрешается начиная с 15-летнего возраста. Допускается применение труда лиц, достигших 14 лет, на временных работах в свободное от учебы время при условии выполнения легких работ, не оказывающих негативного влияния на здоровье и не препятствующих обучению. Для лиц, не достигших 18-летнего возраста, запрещаются профессии и виды работ с тяжелыми и вредными условиями. Для отдельных видов работ с особо вредными, экстремальными условиями и высокой степенью ответственности установлены более высокие возрастные ограничения - до 21 года.

В соответствии с комментируемой статьей подростки при поступлении на работу подлежат обязательному медицинскому освидетельствованию, как предварительному, так и периодическому. Для решения вопроса о возможности постоянной работы подростка, начиная с 15-летнего возраста, и совмещения обучения с работой с 14 лет проводится оценка состояния здоровья, цель которой - определение возможности выполнения данным подростком профессиональных функций без ущерба для его развития и состояния здоровья и исключение прогрессирования имеющихся нарушений.

Проведение экспертной оценки и оформление заключения о состоянии здоровья с рекомендациями по возможному трудоустройству осуществляются в территориальном лечебно-профилактическом учреждении клинико-экспертной комиссией (КЭК). Заключение о возможности работы оформляется на основании результатов медицинского осмотра с обязательным учетом функционального состояния и данных динамического наблюдения. При приеме подростка на работу работодатель обязан руководствоваться заключением, оформленным не более чем за 3 месяца до поступления на работу. За полноту осмотра, правильность и обоснованность заключения несет ответственность председатель КЭК территориального лечебно-профилактического учреждения и лечащий врач (врач-терапевт участковый, подростковый, педиатр), осуществляющий динамическое наблюдение за состоянием здоровья подростка.

При решении вопросов трудоустройства подростков лечащий врач основывается или на результатах ежегодных осмотров, или на медицинском осмотре перед поступлением на работу, который должен быть проведен в полном объеме.

На основании осмотра должны быть установлены:

уровень психического и физического развития, степень соответствия биологического возраста календарному;

развернутый диагноз.

Заключение о пригодности подростка к определенной работе выносится в соответствии с Перечнем медицинских противопоказаний к работе и производственному обучению подростков.

Перечень абсолютных противопоказаний к приему подростков на работу представлен в приложении 2 Методических указаний МУ 2.4.6.665-97 от 14 апреля 1997 г.

Прием на работу с особо вредными, экстремальными условиями или высокой степенью ответственности лиц в возрасте от 18 лет до 21 года осуществляется в соответствии с приказом Минздравмедпрома России от 14 марта 1996 г. N 90.

В целях установления возможного отрицательного влияния выполняемой работы на организм осуществляется динамическое наблюдение за состоянием здоровья работающих подростков. При ухудшении состояния здоровья в процессе трудовой деятельности врач при ежегодном освидетельствовании (или раньше при наличии жалоб) выносит заключение о возможности продолжения работы подростка в данных условиях или по иному рациональному трудоустройству.

Предварительные при поступлении на работу и ежегодные периодические медицинские осмотры для работников в возрасте до 18 лет осуществляются в соответствии с Базовой программой обязательного медицинского страхования населения и в соответствии с комментируемой статьей. Осмотры лиц старше 18 лет осуществляются за счет средств работодателя. Ответственность за прохождение предварительных при поступлении на работу и периодических медицинских осмотров работников несет работодатель.

Для работающих подростков ст. 92 ТК РФ установлена сокращенная рабочая неделя, составляющая 24 часа для лиц, не достигших 16 лет, и 36 часов - для лиц в возрасте от 16 до 18 лет. При трудоустройстве в свободное от учебы время продолжительность работы должна составлять не более 3 часов в день для лиц до 16 лет и не более 4 часов - для лиц в возрасте от 16 до 18 лет с временем окончания не позднее 9 часов вечера. В каникулярное время продолжительность рабочей недели не должна превышать указанную выше для данной возрастной группы.

При приеме подростка на работу необходимо руководствоваться Федеральным законом "Об основах охраны труда в Российской Федерации", где указаны ограничения, связанные с режимом и условиями работы. Работодатель обязан рассмотреть вопрос о том, подходит ли конкретный вид профессиональной деятельности подростку с учетом требований законодательства и других документов, определяющих возможность применения труда несовершеннолетних.

В настоящее время действует Перечень 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.

Работодатель обязан информировать подростка о льготах, предусмотренных законодательством об охране труда, и неукоснительно их выполнять. Он обеспечивает проведение инструктажа при приеме на работу и обучение как самим рабочим операциям, так и безопасным приемам работы, а также правилам охраны труда и техники безопасности, внутреннего распорядка на данном предприятии, назначает опытного, квалифицированного наставника.

Рабочие места для подростков должны выбираться с таким расчетом, чтобы при наличии вредных и опасных факторов производственной среды (пыли, газов, паров, шума, вибрации, излучений и факторов трудового процесса) уровень их не превышал установленных санитарными нормами и правилами. Станки, оборудование, инструменты, рычаги управления, рабочая мебель по своим параметрам должны соответствовать эргономическим требованиям (Методические указания МУ 2.4.6.665-97 от 14 апреля 1997 г. N 7) с учетом физического развития подростка. Необходимо принятие мер безопасности во избежание возможных повреждений при падении работника или стоящих рядом предметов. Выбор рабочего места для подростка на предприятиях или организациях всех форм собственности должен проводиться с участием представителей центров Госсанэпиднадзора, специалистов по охране труда предприятий или при их отсутствии лиц, уполномоченных работодателем.

Подросток должен получить профессиональное образование в специализированном учебном заведении или необходимое обучение в условиях производства прежде, чем ему будет поручено самостоятельное обслуживание машин и механизмов. С подростком должен быть проведен инструктаж как в отношении собственно работы на данном рабочем месте, так и потенциальных опасностей для здоровья и жизни, связанных с производственным процессом на участке и в цехе, с учетом имеющихся у подростков возрастных особенностей и отсутствия необходимых навыков, опыта. При этом необходимо иметь в виду, что для подростков характерна недооценка потенциально опасных ситуаций и поэтому внимание подростка на этих моментах должно быть акцентировано. Программы обучения по производственной гигиене и санитарии должны согласовываться с врачами-гигиенистами.

В Методических указаниях приведены определенные критерии отнесения работ к категории запрещенных для применения труда подростков. Труд подростков допускается в условиях, которые не оказывают отрицательного воздействия на рост, развитие и состояние здоровья в ближайшем и отдаленном периоде, т.е. условия труда должны быть оптимальными или допустимыми в соответствии с существующей классификацией труда по показателям вредности, тяжести и напряженности. Классы условий труда, относящихся к оптимальным и допустимым, характеризуются тем, что факторы производственной среды на рабочих местах не превышают уровни, безопасные для населения (1 класс), или отвечают гигиеническим регламентам для взрослых (2 класс), или для подростков и вызывают в течение рабочего дня обратимые функциональные сдвиги. Превышение действующих нормативов или

присутствие вредных факторов, с которыми работы подростков запрещены, являются основанием для исключения применения труда подростков. В соответствии с этим запрещенными для подростков являются работы и условия, определяемые по следующим критериям:

К показателям вредности (производственные факторы химической, биологической и физической природы) относятся:

присутствие веществ 1-2 класса опасности;

присутствие веществ, способных вызывать аллергические заболевания в производственных условиях, а также обладающих канцерогенным и тератогенным свойствами; присутствие аэрозолей с высокой фиброгенной активностью (ГДК в воздухе рабочей зоны до 5 мг/куб. м);

присутствие в воздухе рабочей зоны вредных веществ 3-4 класса опасности в концентрациях, превышающих предельно допустимые для рабочих помещений;

контакт с лекарственными средствами, применяемыми в противоопухолевой терапии, гормональными средствами и наркотическими анальгетиками;

контакт с патогенными микроорганизмами;

присутствие микроорганизмов-продуцентов, препаратов, содержащих живые клетки и споры микроорганизмов, белковые препараты в концентрациях, превышающих предельно допустимые для рабочих мест;

наличие шума на рабочих местах, превышающего установленные для подростков нормативы - ПДУ 70 дБА. При превышении шума время работы ограничивается в соответствии с Методическими указаниями;

наличие на рабочем месте общей и локальной вибрации, превышающей допустимые уровни;

наличие инфразвука с общим уровнем звукового давления, превышающего допустимые нормы;

наличие воздушного ультразвука выше допустимых уровней звукового давления, наличие контактного ультразвука;

все виды электромагнитных излучений, превышающие допустимые по санитарным нормам. Все работы с лазерами 2-го, 3-го, 4-го класса опасности;

параметры микроклимата, превышающие допустимые величины для воздуха рабочей зоны;

естественная и искусственная освещенность рабочих мест ниже нормативов, принятых для работ выполняемого класса точности. Работа в помещениях без естественного освещения, в помещениях подвального типа (допускаются исключения для бесфонарных зданий);

все виды работ с радиоактивными веществами и источниками ионизирующих излучений;

работа при повышенном атмосферном давлении (в кессонах, барокамерах, водолазные работы и др.).

К показателям напряженности трудового процесса относятся:

Работы и виды деятельности, характеризующиеся повышенными показателями напряженности трудового процесса:

осуществляемые в условиях дефицита времени и информации;

связанные с повышенным напряжением внимания (длительность сосредоточенного наблюдения превышает 50% рабочего времени или число объектов одновременного наблюдения составляет более 10);

в процессе выполнения которых существует необходимость восприятия и переработки значительного количества световых, звуковых сигналов и сообщений (частота свыше 176 сигналов в час).

Работы, связанные со значительными эмоциональными нагрузками:

с повышенной ответственностью;

при наличии риска для жизни и безопасности (своей и других людей);

с непосредственной ответственностью за сохранность оборудования и материальных ценностей, за качество работы коллектива (группы, бригады и т.д.) и за возможность нарушения технологического процесса.

Работа, связанная с повышенной нагрузкой на слуховой анализатор (прием и переработка слуховых сигналов, сообщений, разборчивость которых менее 70%).

Работы, связанные с высокой степенью монотонности (при продолжительности операций 10 с и менее, если они выполняются в навязанном темпе, создающем высокую интенсивность труда).

Виды деятельности с повышенными нагрузками на зрительный анализатор, которые должны ограничиваться по времени:

зрительно напряженная работа при величине объектов различения от 5 до 1 мм должна занимать не более 50% рабочей смены, при величине объектов менее 1 мм - до 25% рабочей смены;

работа с оптическими приборами (микроскопы, лупы и т.д.) не должна превышать 50% рабочего времени;

наблюдение за экранами видеотерминалов не должно продолжаться более 2 часов в день для подростков до 16 лет и 3 часов - для подростков от 16 до 18 лет.

К категории опасных для подростков должны быть отнесены виды работ и условия, которые характеризуются потенциальной опасностью травматизма из-за возможных неадекватных действий

подростка, обусловленных его психологическими особенностями и отсутствием достаточного профессионального опыта, а также работы, которые могут отрицательно влиять на моральное и психическое состояние подростков.

Условия, где превышаются указанные выше критерии по вредности, тяжести и напряженности, отрицательно влияют на функциональное состояние и работоспособность подростков, приводят к развитию выраженного утомления и к ухудшению состояния здоровья.

2. В Методических указаниях МУ 2.4.6.665-97 дан Перечень основных видов работ и профессий, на которых запрещается использование труда подростков, не достигших 18-летнего возраста (в отдельных случаях - 21 года).

Для использования труда подростков запрещаются профессии и виды работ, где условия труда характеризуются наличием факторов химической, физической природы, тяжестью и интенсивностью трудовых процессов, превышающих гигиенические нормативы, и соответствуют по своим параметрам 3-4 категории работ по вредности и опасности с учетом приведенных выше критериев для подростков, а работники пользуются льготами за работу в указанных условиях (сокращенный рабочий день, дополнительный отпуск, льготное пенсионное обеспечение).

Виды работ, характеризующиеся значительными физическими нагрузками, при которых, как правило, превышаются предельно допустимые для подростков величины показателей тяжести трудового процесса (погрузочно-разгрузочные работы, земляные работы, работы в карьерах, лесоразработка, лесосплав, монтажные работы в строительстве и др.).

Интенсивные виды деятельности, не поддающиеся по своему характеру регламентации:

по тяжести (когда нельзя уменьшить вес поднимаемого и переносимого груза или уменьшить работу по переносу тяжести до одной трети рабочего дня);

по темпу (высокий темп конвейерных работ, аварийные условия, требующие максимальной концентрации сил и психической нагрузки, работа в бригадах со взрослыми, выполняющими аккордные задания со специальной оплатой, и др.).

Работы с высокой степенью эмоционального напряжения и ответственности:

профессии операторского типа, требующие принятия срочных решений в условиях дефицита времени или информации, а также ответственных решений, связанных с безопасностью людей, ходом производственных процессов;

профессии водительского типа, связанные с управлением различными видами транспортных средств (автомобили, транспорт городской, речной, морской, портовый, воздушный, железнодорожный, дорожно-строительные и строительные машины, техника на карьерах по добыче полезных ископаемых и строительных материалов, валке леса и т.д.);

работы, выполняемые в аварийных или экстремальных условиях;

аварийно-спасательные службы (работы по ликвидации чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера);

работы по охране банковских структур и других ведомств, инкассация и другие виды деятельности, где разрешено ношение огнестрельного оружия;

работы, выполняемые в одиночестве в вечернее время, ранние утренние часы, связанные с риском нападения (работа вахтерами, работа в торговых точках, предприятиях общественного питания);

работы, связанные с ответственностью за жизнь, здоровье и безопасность детей (обслуживающий персонал домов ребенка, детских дошкольных учреждений, детских домов, интернатов, обслуживание аттракционов и др.);

работы, связанные с материальной ответственностью;

работа по обслуживанию подъемных механизмов для транспортировки людей (производственные лифты, открытые подъемники, канатные и подвесные дороги, эскалаторы и др.);

работа по подготовке и укладке парашютов и других спасательных средств;

работы, связанные с обработкой драгоценных камней и металлов, по изготовлению денежных знаков и других ценных бумаг.

Работы на гидрометеорологических станциях, сооружениях связи, расположенных в полярных, высокогорных, пустынных, таежных и других отдаленных районах в сложных климатических условиях (за исключением местных жителей, достигших 16 лет, которые могут быть приняты на работу, соответствующую их возрасту и квалификации).

Работы, выполняемые по организованному набору в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также пустынных и других отдаленных и недостаточно обжитых районах.

Работы, опасные по травматизму:

связанные с производством, применением, транспортировкой взрывчатых и горючих материалов, работы во взрыво- и пожароопасных производствах, пиротехнические работы, охрана взрывных работ, связанные с обслуживанием сосудов под давлением; работы в кессонах, барокамерах; водолазные работы;

на высоте, верхолазные работы;

подземные работы;

ремонтно-строительные и другие работы, выполняемые на железнодорожных, путях трамвайных

путях и других транспортных магистралях;

у механизмов с открытыми движущимися частями (трансмиссии, транспортеры, лебедки, цепи, шкивы);

связанные с опасностью поражения электротоком;

земляные и другие работы, связанные с опасностью завалов (рытье траншей, выравнивание откосов колодцев, работы в зернохранилищах и на токах, складирование сыпучих материалов);

в пониженных и других местах, связанные с возможностью скопления газа или дефицита кислорода (колодцы кабельных сетей, силосные башни, силосные траншеи, гаражи и др.);

выполняемые в ограниченных пространствах, емкостях, резервуарах, тоннелях, включая работы в отсеках судов;

связанные с возможностью падения на скользких поверхностях;

с механизированным открытым режущим, рубящим оборудованием (например, кожевенное оборудование);

с открытыми циркулярными и цепными пилами (деревообработка, мебельное производство, ремизо-бердочное производство, производство изделий из камня и др.);

со штамповочным и прессовочным оборудованием (в черной и цветной металлургии, производстве и переработке резины, в машиностроении и металлообработке, в кабельном производстве, текстильной, пищевой промышленности и др.);

связанные с резкой стекла и изделий из стекла;

термически опасные работы в черной, цветной металлургии и в машиностроении, работы по обжигу сырья и изделий из него, производство фаянсовых и фарфоровых изделий, в хлебопечении и др.;

по уходу за дикими и хищными животными, быками и жеребцами-производителями в сельском хозяйстве, заказниках, зоопарках, цирках.

Работы, связанные с опасностью заражения:

с инфицированным материалом и материалами, зараженными паразитами;

со вторичным сырьем, грязным бельем и спецодеждой в прачечных, в санпропускниках, по уборке банных помещений;

с биосредами (кровь, моча и др.), возбудителями инфекционных заболеваний, включая работу в инфекционных больницах, лепрозориях, санаториях для туберкулезных больных, с больными животными в сельском хозяйстве;

научно-исследовательские работы - виварии, инсектарии, боксы;

в канализационном хозяйстве, на свалках бытового и промышленного мусора, предприятиях по утилизации отходов;

на сортировке лесоматериалов, зараженных плесенью и другими грибами.

Работы, которые отрицательно влияют на психическое и моральное состояние:

с трупами, трупным материалом (в больницах, моргах, крематориях, кладбищах и других учреждениях ритуальных услуг, изготовление влажных учебных пособий из трупного материала, утилизация трупов животных и др.);

по убою скота и птицы, отлову и уничтожению животных;

в психиатрических и психоневрологических больницах, интернатах, диспансерах, включая отделения для лечения наркологических больных, в аналогичных отделениях других лечебных учреждений, работа в учреждениях для детей с дефектами в умственном развитии, работа в отделениях реанимации и интенсивной терапии, в геронтологических, онкологических отделениях и клиниках, в хосписах;

в казино, ночных клубах, барах, магазинах по продаже предметов интимного ассортимента, печатной, кино-, видео- и иной продукции эротического содержания, включая участие в производстве такой продукции (съемки, печать и др.);

связанные с производством и применением психотропных и наркотических препаратов;

производство этилового спирта и алкогольной продукции, торговля этой продукцией;

переработка табачного сырья и производство табачно-махорочной продукции.

3. В приложении 1 к Методическим указаниям МУ 2.4.6.665-97 изложен объем необходимых медицинских исследований при определении пригодности подростка к работе.

4. В приложении 2 к Методическим указаниям дан Перечень абсолютных противопоказаний к приему подростков на работу.

5. В приложении 3 к Методическим указаниям по профилактике неблагоприятного воздействия производственного шума на организм подростков (утв. приказом Минздрава РФ от 14 апреля 1997 г. N 7) определена длительность работы подростков в условиях производственного шума непрерывного или прерывистого характера.

6. В приложении 4 к Методическим указаниям МУ 2.4.6.665-97 представлен примерный перечень отраслей промышленности, производств и областей хозяйственного комплекса, в которых гигиенические условия по большинству профессий не отвечают требованиям для труда подростков.

7. В постановлении Минтруда России от 7 апреля 1999 г. N 7 "Об утверждении норм предельно

допустимых нагрузок для лиц моложе восемнадцати лет при подъеме и перемещении тяжестей вручную" даны нормы предельно допустимых нагрузок для лиц моложе 18 лет при подъеме и перемещении тяжестей вручную.

Статья 267. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск работникам в возрасте до восемнадцати лет

1. Отпуск работникам в возрасте до 18 лет также включается в график отпусков в то время, которое укажет подросток. Этот отпуск также может быть разделен на части по правилам ст. 125 ТК РФ.
2. Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до 18 лет (ст. 125 ТК РФ).
3. Замена отпуска денежной компенсацией работникам в возрасте до 18 лет на основании ст. 126 ТК РФ не допускается.
4. Работодатель обязан работникам в возрасте до 18 лет предоставлять отпуск ежегодно (ст. 124 ТК РФ). Запрещено переносить отпуск на другой год работникам в возрасте до 18 лет.
5. Первый отпуск работник в возрасте до 18 лет имеет право получить через 6 месяцев работы (ст. 122 ТК РФ).

По заявлению работника работодатель обязан предоставить ему оплачиваемый отпуск до истечения 6 месяцев непрерывной работы.

6. Если работнику исполнилось 18 лет, то продолжительность его отпуска исчисляется следующим образом: за каждый месяц работы в возрасте до 18 лет из расчета продолжительности отпуска 31 календарных дня; за месяц работы в возрасте после 18 лет из расчета отпуска в 28 календарных дня.

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

1. Запрет направления в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни работников в возрасте до 18 лет означает, что даже при согласии работника о направлении в командировку работодатель не имеет права этого делать.

2. В соответствии со ст. 96 ТК РФ к работе в ночное время не допускаются работники, не достигшие возраста 18 лет. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

3. Служебной командировкой, согласно ст. 166 ТК РФ, считается поездка работника по распоряжению работодателя на определенный срок для выполнения служебного поручения вне места постоянной работы.

4. Сверхурочная работа - работа, производимая по инициативе работодателя за пределами установленной продолжительности рабочего времени, ежедневной работы (смены), а также работа сверх нормального числа часов за учетный период (ст. 99 ТК РФ).

Сверхурочной работой для работников в возрасте от 15 до 16 лет будет работа сверх 5 часов в день. Для подростков в возрасте от 16 до 18 лет сверхурочной работой будет работа сверх 7 часов в день.

Для учащихся общеобразовательных учреждений, образовательных учреждений начального и среднего профессионального образования, совмещающих в течение учебного года учебу с работой, в возрасте от 14 до 16 лет сверхурочной работой будет считаться работа продолжительностью более 2,5 часа в день, а для работников в возрасте от 16 до 18 лет - за пределами 3,5 часа в день.

Статья 269. Дополнительные гарантии работникам в возрасте до восемнадцати лет при расторжении трудового договора

1. Увольнение подростка должно сопровождаться его трудоустройством, что должна решить Государственная инспекция труда и комиссия по делам несовершеннолетних и защите их прав.

2. Постановлением Правительства РФ от 28 января 2000 г. N 78 утверждено Положение о федеральной инспекции труда.

Федеральная инспекция труда - единая федеральная централизованная система государственных органов, осуществляющих государственный надзор и контроль за соблюдением законодательства РФ о труде и охране труда всеми организациями и физическими лицами, на которых это законодательство распространяется.

3. Приказом Минтруда России от 29 февраля 2000 г. N 65 утверждено положение о государственной инспекции труда в субъекте РФ.

Государственная инспекция труда в субъекте РФ (далее - государственная инспекция труда), являющаяся территориальным органом Министерства труда и социального развития РФ по государственному надзору и контролю за соблюдением законодательства Российской Федерации о

труде и охране труда, образована в соответствии с постановлением Правительства РФ от 9 сентября 1999 г. N 1035 "О государственном надзоре и контроле за соблюдением законодательства Российской Федерации о труде и охране труда" на базе государственной инспекции труда по субъекту РФ, подведомственной Рострудинспекции.

Государственная инспекция труда входит в состав федеральной инспекции труда - единой федеральной централизованной системы государственных органов, осуществляющих государственный надзор и контроль за соблюдением законодательства Российской Федерации о труде и охране труда всеми организациями и физическими лицами, на которых это законодательство распространяется.

4. В соответствии со ст. 4 Закона г. Москвы от 27 апреля 2001 г. N 20-ЗК "О комиссиях по делам несовершеннолетних и защите их прав" систему комиссий по делам несовершеннолетних и защите их прав составляют:

Московская городская межведомственная комиссия по делам несовершеннолетних и защите их прав;

окружные комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав; районные комиссии, по делам несовершеннолетних и защите их прав.

5. Федеральный закон от 20 апреля 1996 г. N 36-ФЗ изложил Закон РФ "О занятости населения в Российской Федерации" в новой редакции.

В соответствии со ст. 8 рассматриваемого Закона подростки имеют право на выбор места работы путем прямого обращения к работодателю (организация (юридическое лицо) либо физическое лицо, с которым гражданин вступает в трудовые отношения), или путем бесплатного посредничества органов службы занятости, или с помощью других организаций по содействию в трудоустройстве населения.

Решение о приеме на работу оформляется путем заключения трудового договора (контракта) между работодателем и лицом, принимаемым на работу.

Порядок и условия заключения трудовых договоров при трудоустройстве регулируются законодательством Российской Федерации. Положение о порядке оказания гражданам содействия в трудоустройстве в другой местности утверждено постановлением Минтруда России от 21 июля 1997 г. N 41.

6. Подростки имеют право в приоритетном порядке пройти профессиональную подготовку, повышение квалификации и переподготовку. К ним относятся выпускники общеобразовательных учреждений, а также граждане, впервые ищущие работу (ранее не работавшие), не имеющие профессии (специальности).

7. В соответствии с Законом РФ "О занятости населения в Российской Федерации" органы образования по запросу органов службы занятости представляют им информацию о профессионально-квалификационной структуре выпуска и численности выпускников, нуждающихся в трудоустройстве.

Государство гарантирует безработным, в том числе и подросткам:

выплату пособия по безработице, а также в период временной нетрудоспособности безработного;

выплату стипендии в период профессиональной подготовки, повышения квалификации, переподготовки по направлению органов службы занятости, в том числе в период временной нетрудоспособности;

возможность участия в оттачиваемых общественных работах;

возмещение затрат в связи с добровольным переездом в другую местность для трудоустройства по предложению органов службы занятости.

Время, в течение которого гражданин в установленном законом порядке получает пособие по безработице, стипендию, принимает участие в оплачиваемых общественных работах, время, необходимое для переезда по направлению органов службы занятости в другую местность и трудоустройства, а также период временной нетрудоспособности, отпуска по беременности и родам, призыва на военные сборы, привлечения к мероприятиям, связанным с подготовкой к военной службе, исполнением государственных обязанностей, не прерывает трудового стажа и засчитывается в общий трудовой стаж.

Все виды пособий и других выплат безработным подлежат индексации в соответствии с федеральным законом.

В период профессиональной подготовки, повышения квалификации и переподготовки по направлению органов службы занятости гражданам выплачивается стипендия:

уволенным из организаций в течение 12 месяцев, предшествовавших началу обучения, и имевшим в этот период оплачиваемую работу не менее 26 календарных недель на условиях полного рабочего дня (недели) или на условиях неполного рабочего дня (недели) с пересчетом на 26 календарных недель с полным рабочим днем (неделей) - в размере 75% от их среднего заработка, исчисленного за последние 3 месяца по последнему месту работы, но не выше величины прожиточного минимума, исчисленного в субъекте РФ в установленном порядке, и не ниже 20% величины прожиточного минимума, исчисленного в субъекте РФ в установленном порядке. При этом минимальный размер стипендии не должен быть ниже 100 руб.;

стремящимся возобновить трудовую деятельность после длительного (более 1 года) перерыва, ищущим работу впервые (ранее не работавшим), а также уволенным из организаций в течение 12 месяцев, предшествовавших началу обучения, и имевшим в этот период оплачиваемую работу менее 26 календарных недель - в размере стипендии, установленной государством для учебных заведений соответствующего профиля, но не ниже размера пособия по безработице, предусмотренного для этой категории граждан. При этом гражданам, проживающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также в районах и местностях, где применяются районные коэффициенты к заработной плате за проживание в тяжелых природно-климатических условиях, стипендия, установленная в размере не выше 100 руб., увеличивается на величину районного коэффициента;

утратившим способность к выполнению прежней работы вследствие несчастного случая на производстве или профессионального заболевания - за счет средств соответствующих организаций в размере 100% среднего заработка, исчисленного за последние 3 месяца по последнему месту работы, но не выше величины прожиточного минимума, исчисленного в субъекте РФ в установленном порядке, и не ниже 20% величины прожиточного минимума, исчисленного в субъекте РФ в установленном порядке. При этом минимальный размер стипендии не должен быть ниже 100 руб.

При наличии у гражданина, проходящего профессиональную подготовку, повышение квалификации и переподготовку по направлению органов службы занятости, лиц, находящихся на его содержании, размер его стипендии повышается на 10% величины прожиточного минимума, исчисленного в субъекте РФ в установленном порядке, но не менее чем 50 руб. на каждого из указанных лиц. При этом максимальный размер повышения стипендии не может превышать 30% величины прожиточного минимума, исчисленного в субъекте РФ в установленном порядке.

Гражданам, проживающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также в районах и местностях, где применяются районные коэффициенты к заработной плате за проживание в тяжелых природно-климатических условиях, уволенным из организаций в течение 12 месяцев, предшествовавших началу безработицы, и имевшим в этот период оплачиваемую работу не менее 26 календарных недель, при прохождении ими профессиональной подготовки, повышения квалификации или переподготовки по направлению органов службы занятости в указанных районах и местностях средняя заработная плата для начисления стипендии рассчитывается с учетом районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в таких районах и местностях.

Гражданам, направленным органами службы занятости на профессиональную подготовку, повышение квалификации или переподготовку, стипендия начисляется с первого дня их обучения.

Размер стипендии может быть уменьшен на 25% сроком на 1 месяц или выплата ее может быть приостановлена на срок до 1 месяца в случаях неуставности или нерегулярного посещения занятий без уважительной причины.

Все виды удержаний из стипендий, выплачиваемых гражданам в период профессиональной подготовки, повышения квалификации и переподготовки по направлению органов службы занятости, производятся в порядке, установленном законодательством об исполнительном производстве.

Органы службы занятости при необходимости могут оплачивать стоимость проезда (до места обучения и обратно) и расходы, связанные с проживанием граждан, направленных службой занятости на профессиональную подготовку, повышение квалификации или переподготовку в другую местность.

8. Об оказании содействия в трудоустройстве, признании в установленном порядке безработными, профессиональной подготовке (переподготовке) детей-сирот, детей, оставшихся без попечения родителей, лиц из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, и выплате им пособия по безработице сказано в постановлении Минтруда России от 10 февраля 1998 г. N 5 "Об утверждении Порядка 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".

Статья 270. Нормы выработки для работников в возрасте до восемнадцати лет

1. Нормы выработки - это количество единиц продукции определенного вида в деталях, штуках, метрах и других единицах, которое должно быть изготовлено одним работником в единицу рабочего времени: час, смену, месяц, иную единицу в данных организационно-технических условиях. Норма выработки устанавливается при наличии возможностей количественного учета и контроля продукции, изготовленной работником, если одна и та же работа выполняются систематически в течение рабочей смены.

Статья устанавливает два вида сокращения норм выработки: а) пропорционально сокращенной продолжительности рабочего времени; б) пониженные нормы выработки молодым специалистам.

2. Пониженные нормы выработки могут определяться организацией в локальном нормативном правовом акте.

Статья 271. Оплата труда работников в возрасте до восемнадцати лет при сокращенной

продолжительности ежедневной работы

1. Оплата труда подростков определяется по труду без доплат, хотя доплаты могут устанавливаться в организации, например, в коллективном договоре или в положении об оплате труда.

2. Заработная плата подростка зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальный размер ее не ограничен.

Минимальный размер оплаты труда устанавливается одновременно на всей территории Российской Федерации федеральным законом и не может быть ниже прожиточного минимума трудоспособного человека (ст. 133 ТК РФ).

Статья 272. Особенности трудоустройства лиц в возрасте до восемнадцати лет

1. Приказом Минобразования России и Минтруда России от 4 октября 1999 г. N 462/175 установлены меры по эффективному функционированию системы содействия трудоустройству выпускников профессиональных образовательных учреждений и адаптации их к рынку труда.

2. Статьей 63 ТК РФ регламентируется возраст, с которого допускается заключение трудового договора (16 лет).

3. Лица, достигшие 15 лет, могут заключать трудовой договор в случаях получения основного общего образования либо оставления общеобразовательного учреждения в соответствии с федеральным законом.

4. В соответствии со ст. 11 Федерального закона от 27 июля 1998 г. N 124-ФЗ "Об основных гарантиях прав ребенка в Российской Федерации" работникам моложе 18 лет предоставляются льготы по квотированию рабочих мест для трудоустройства.

5. Рекомендации МОТ по трудоустройству молодежи содержатся в Резолюции МОТ "О занятости молодежи" (1998 г.).

6. Согласно ст. 12, 13 Закона Амурской области от 28 июня 2005 г. N 26-ОЗ "О государственной молодежной политике в Амурской области" (в настоящем Законе понятия "молодежь", "молодые граждане" - лица в возрасте от 14 до 30 лет) в целях содействия занятости молодежи используются следующие меры и средства:

бесплатная консультация и бесплатное предоставление молодым гражданам информации органами службы занятости в целях выбора сферы деятельности, трудоустройства, возможности профессионального обучения;

бесплатное оказание молодым гражданам услуг по профессиональному ориентированию, профессиональной подготовке и переподготовке государственными и муниципальными учреждениями профессионального образования, органами службы занятости в соответствии с законодательством Российской Федерации и области;

квотирование рабочих мест для молодых граждан в порядке, установленном законодательством Российской Федерации и области;

использование экономических стимулов в форме налоговых льгот, бюджетных дотаций, субсидий и иных стимулов, повышающих заинтересованность предприятий, учреждений и организаций в трудоустройстве и в расширении рабочих мест для молодежи, в профессиональной подготовке, в производственном обучении и переподготовке молодых граждан.

В целях содействия трудоустройству молодых специалистов в высших и средних профессиональных учебных заведениях могут быть организованы службы содействия трудоустройству.

На территории области поощряются труд и инициатива молодых граждан в сфере промышленного и сельскохозяйственного производства, науки и техники, культуры и искусства, предоставления социальных услуг и в других сферах, способствующих развитию области и обеспечению законных интересов граждан, в порядке, установленном законодательством области.

Органами государственной власти области и органами местного самоуправления может предусматриваться система мер по социально-экономической, организационной и правовой поддержке молодежных организаций и предпринимательской деятельности молодежи.

Для поддержки предпринимательской деятельности молодежи органами государственной власти области предусматриваются следующие направления:

разработка областных программ поддержки молодежного предпринимательства;

содействие обучению молодежи основам предпринимательской деятельности;

определение в соответствии с законодательством условий предоставления субсидий для поддержки разработанных в интересах молодежи проектов и предложений, носящих новаторский характер.

Государственная поддержка может оказываться субъектам молодежного предпринимательства при условии осуществления видов деятельности, поддерживаемых в области в соответствии с основными направлениями молодежной политики.

Глава 43. Особенности регулирования труда руководителя организации и членов коллегиального исполнительного органа организаций

Статья 273. Общие положения

1. Трудовой кодекс использует общее понятие - "руководитель организации", раскрывая его содержание.

Особенностью правового положения руководителя является то, что он сочетает осуществление функции представителя организации в гражданско-правовых отношениях и, как сторона трудовых отношений, - функции руководства организации. Поскольку согласно ст. 53 ГК РФ юридические лица приобретают гражданские права и принимают на себя гражданские обязанности через свои органы, ст. 273 относит руководителя к числу таких органов, выделяя главную его функцию единоличного исполнительного органа.

Законодательство, в зависимости от организационно-правовой формы юридического лица, использует различные наименования единоличного исполнительного органа (руководителя).

Так, законодательство об акционерных обществах использует по отношению к единоличному исполнительному органу наименования "директор" или "генеральный директор" (ст. 69 Федерального закона "Об акционерных обществах"), законодательство об обществах с ограниченной ответственностью - наименования "генеральный директор", "президент", "исполнительный директор" и др. (ст. 40 Федерального закона от 8 февраля 1998 г. N 14-ФЗ "Об обществах с ограниченной ответственностью"). В случае если функции председателя коллегиального исполнительного органа ООО исполняет единоличный исполнительный орган, должность руководителя может именоваться "председатель правления".

При этом нормативные правовые акты не исключают возможности использования и иных наименований должностей руководителей, в любом случае речь идет о руководителе организации.

Трудовой кодекс, используя понятие "организация", не дает его определения, в отличие от других сфер законодательства.

Так, в налоговом законодательстве организациями признаются юридические лица, образованные в соответствии с законодательством Российской Федерации (российские организации), а также иностранные юридические лица, компании и другие корпоративные образования, обладающие гражданской правоспособностью, созданные в соответствии с законодательством иностранных государств, международные организации, их филиалы и представительства, созданные на территории Российской Федерации (иностранная организация).

В гражданском законодательстве под организациями понимаются юридические лица, которые имеют в собственности, хозяйственном ведении или оперативном управлении обособленное имущество и отвечают по своим обязательствам этим имуществом, могут от своего имени приобретать и осуществлять имущественные и личные неимущественные права, нести обязанности, быть истцами и ответчиками в суде.

Вместе с тем совершенно очевидно, что ТК РФ под организациями также понимает только юридические лица, не относя к организациям филиалы, представительства и иные обособленные структурные подразделения юридических лиц.

Полномочия руководителя определяются законами или учредительными документами организации.

2. Положения гл. 43 ТК РФ распространяются на регулирование труда всех руководителей за исключением 2 случаев:

когда руководитель является единственным участником (учредителем), членом организации, собственником ее имущества. Руководитель в отношениях с собственником имущества организации может сам выступать в качестве наемного работника на основании трудового договора. В случае же, когда руководитель является единственным участником (учредителем), членом организации, собственником ее имущества, заключение трудового договора становится невозможным. В этом случае руководитель осуществляет функцию единоличного исполнительного органа на основании закрепленного в учредительных документах соответствующего положения;

когда управление организацией осуществляется по договору с другой организацией (управляющей организацией) или индивидуальным предпринимателем (управляющим). Такое управление осуществляется на основании гражданско-правового договора. Трудовой договор при этом не заключается.

Статья 274. Правовые основы регулирования труда руководителя организации

Комментируемая статья, определяя правовые основы регулирования труда руководителя организации, рассматривает его в качестве субъекта трудовых отношений. В случае, когда руководитель организации выступает в качестве наемного работника по отношению к собственнику имущества

организации, он заключает с ним трудовой договор, приобретая статус работодателя по отношению к работникам организации.

Однако правовое положение руководителя в области трудовых отношений определяется не только трудовым договором, но и законами, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, а также учредительными документами организации. Все перечисленные акты в той или иной степени определяют права и обязанности руководителей.

Основной объем прав и обязанностей руководителя как работника закреплен в ст. 21 ТК РФ, как работодателя - в ст. 22 ТК РФ. Также права и обязанности руководителя предусмотрены в других статьях ТК РФ (ст. 59, 70, 81, 145, 181, 195, 228, 234-237, 247, 273-281).

Особенностью правового положения руководителя организации является то, что он одновременно рассматривается как наемный работник в отношениях с собственником имущества организации и как работодатель в отношениях с наемными работниками организации. Совокупность прав и обязанностей руководителя как работника и как работодателя составляет общий объем его прав и обязанностей как руководителя организации.

Права и обязанности руководителя организации как органа юридического лица закрепляются в ГК РФ, федеральных законах (таких как Федеральный закон от 14 ноября 2002 г. "О государственных и муниципальных унитарных предприятиях", федеральные законы "Об акционерных обществах", "Об обществах с ограниченной ответственностью", "Об общественных объединениях", "О некоммерческих организациях"), указах Президента РФ, постановлениях Правительства РФ, актах федеральных органов исполнительной власти, законодательных и иных нормативных правовых актах органов власти субъектов РФ.

Важная роль в регулировании прав и обязанностей руководителя отведена трудовому договору, в котором могут предусматриваться специфические права и обязанности, такие как заключение договоров, в том числе трудовых, открытие в банках расчетных и других счетов, утверждение штатного расписания, применение к работникам организации мер дисциплинарного взыскания и поощрения в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, утверждение положения о представительствах и филиалах, уставов дочерних организаций.

Распоряжением Министерства имущественных отношений РФ от 11 декабря 2003 г. N 6946-р утвержден Примерный трудовой договор с руководителем федерального государственного унитарного предприятия.

Правовое положение руководителей государственных предприятий регламентируется Указом Президента РФ от 10 июня 1994 г. N 1200 "О некоторых мерах по обеспечению государственного управления экономикой".

Не допускается наделение руководителей организаций правами и полномочиями, реализация которых может ухудшить положение работников данной организации по сравнению с законодательством о труде.

Статья 275. Заключение трудового договора с руководителем организации

1. Статья 59 ТК РФ предусматривает возможность заключения с руководителями организаций независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности срочных трудовых договоров.

Комментируемая статья, являющаяся специальной нормой, регламентирует, чем следует руководствоваться, определяя срок трудового договора с руководителем. Это могут быть учредительные документы организации либо соглашение сторон. Вместе с тем названные нормы не позволяют утверждать, что с руководителями организаций трудовой договор следует заключать только на определенный срок.

В случае закрепления данного правила в учредительных документах организации это становится обязательным.

Согласно ст. 40 Федерального закона "Об обществах с ограниченной ответственностью" единоличный исполнительный орган общества (генеральный директор, президент и др.) избирается общим собранием участников общества на срок, определенный уставом общества. Согласно п. 2 ст. 13 Федерального закона "Об особенностях правового положения акционерных обществ работников (народных предприятий)" генеральный директор народного предприятия избирается на срок, определенный уставом предприятия, но не более чем на 5 лет.

Правило, согласно которому с руководителем организации может быть заключен только срочный трудовой договор, может быть закреплено в законодательных и иных нормативных правовых актах, содержащих нормы трудового права.

Согласно п. 56 Типового положения об образовательном учреждении высшего профессионального образования (высшем учебном заведении), утв. постановлением Правительства РФ от 5 апреля 2001 г. N 264, ректор высшего учебного заведения может быть избран на должность на срок до 5 лет. Утверждение кандидатуры, избранной на должность ректора, осуществляется органом исполнительной власти, в ведении которого находится высшее учебное заведение.

В отдельных случаях законодательством может быть определена минимальная

продолжительность трудового договора с руководителем организации. Так, в соответствии с положениями п. 2 Указа Президента РФ от 10 июня 1994 г. N 1200 продолжительность трудового договора с руководителями федеральных государственных предприятий не может быть менее 3 лет.

2. Согласно ч. 2 комментируемой статьи заключению трудового договора могут предшествовать специальные процедуры, отдельные из которых прямо предусмотрены статьей.

Так, Федеральным законом от 8 мая 1996 г. N 41-ФЗ "О производственных кооперативах" предусматривается, что председатель кооператива избирается общим собранием из числа членов кооператива.

В соответствии с постановлением Правительства РФ от 16 марта 2000 г. N 234 "О порядке заключения контрактов и аттестации руководителей федеральных государственных унитарных предприятий" приему на работу руководителя государственного унитарного предприятия может предшествовать прохождение конкурса.

Перечень процедур, предшествующих заключению трудового договора, который приводится в статье (проведение конкурса, избрание или назначение на должность) не является исчерпывающим.

К другим процедурам, предшествующим заключению трудового договора, можно отнести следующие:

- утверждение в должности;
- избрание коллективом;
- избрание коллективом с последующим утверждением учредителем;
- назначение учредителем и др.

При заключении трудового договора с руководителем его стороной может выступать собственник имущества организации, лицо, уполномоченное собственником имущества, либо орган, на который действующим законодательством возложены координация и регулирование деятельности в соответствующей отрасли (сфере управления).

С руководителями федеральных государственных унитарных предприятий трудовые договоры заключают по согласованию с федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим управление федеральным имуществом.

С руководителями унитарных предприятий, находящихся в собственности субъектов РФ, трудовые договоры заключают, как правило, органы исполнительной власти субъектов РФ и уполномоченные ими лица.

3. В отдельных случаях собственник имущества организации может принять решение о продлении срочного трудового договора с руководителем организации. Представляется, что в подобных случаях (на примере общества с ограниченной ответственностью) следует руководствоваться следующим.

Согласно ст. 58 ТК РФ 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 трудового договора, трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок. Данное положение является общим для работников, заключающих срочные трудовые договоры.

Вместе с тем гл. 43 ТК РФ предусмотрены особенности регулирования труда руководителя организации - нормы, частично ограничивающие применение общих правил по тем же вопросам либо предусматривающие для этой категории дополнительные правила.

Так, в соответствии с комментируемой статьей трудовой договор с руководителем организации заключается на срок, установленный учредительными документами организации или соглашением сторон. Одним из учредительных документов общества с ограниченной ответственностью является устав. Требования к содержанию устава общества определяются п. 2 ст. 12 Федерального закона "Об обществах с ограниченной ответственностью". Устав общества не должен содержать положений, противоречащих указанному Закону и иным федеральным законам.

Согласно ст. 40 названного Закона единоличный исполнительный орган общества (генеральный директор, президент и др.) избирается общим собранием участников общества на срок, определенный уставом общества.

Таким образом, заключению трудового договора с руководителем общества должна предшествовать процедура по его избранию. При этом закон не предусматривает каких-либо изъятий или исключений в случае, если одно и то же физическое лицо по истечении срока полномочий вновь претендует на избрание его единоличным исполнительным органом.

Кроме этого, ТК РФ не содержит понятия "продление срочного трудового договора".

На основании изложенного представляется, что, в случае если срок трудового договора с руководителем общества истекает, избрание его единоличным исполнительным органом общества на новый срок должно осуществляться по общим правилам, т.е. с соблюдением процедуры, предшествующей заключению трудового договора.

4. В случае заключения срочного трудового договора в нем должен быть указан как срок его действия, так и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с ТК и иными федеральными законами (ст. 57 ТК РФ).

5. Вступление в должность руководителя организации оформляется приказом (распоряжением),

издаваемым, как правило, самим руководителем.

6. Положения комментируемой статьи не распространяются на руководителей филиалов, представительств, иных обособленных структурных подразделений организации. Согласно ст. 59 ТК РФ срочный трудовой договор может заключаться с руководителем организации независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности.

В соответствии со ст. 55 ГК РФ филиалы являются обособленными подразделениями организации (юридического лица), расположенными вне места его нахождения, и сами юридическими лицами не являются.

Таким образом, оснований для заключения срочного трудового договора по инициативе работодателя с руководителем филиала в соответствии со ст. 59 ТК РФ, предусматривающей возможность заключения срочного трудового договора с руководителем организации, в целом не имеется. С указанными лицами срочный трудовой договор может быть заключен по общим правилам, установленным ст. 58 ГК РФ.

Статья 276. Работа руководителя организации по совместительству

1. При заключении трудового договора с руководителем организации собственник имущества заинтересован в том, чтобы руководитель максимально эффективно использовал свое рабочее время при осуществлении управления организацией. С этой точки зрения собственник не заинтересован в том, чтобы руководитель занимал оплачиваемые должности в других организациях.

Вместе с тем в отдельных случаях, с точки зрения обеспечения интересов собственника, руководителю организации желательно, а в отдельных случаях необходимо непосредственно участвовать в деятельности других организаций (например, дочерних).

Поэтому по общему правилу работа по совместительству руководителям организаций не запрещена.

Однако в отношении отдельных категорий руководителей в законодательстве предусмотрен прямой запрет совместительства.

Так, Федеральным законом "О государственных и муниципальных унитарных предприятиях" установлено, что руководитель унитарного предприятия не вправе занимать должности и заниматься другой оплачиваемой деятельностью в государственных органах, органах местного самоуправления, коммерческих и некоммерческих организациях, кроме преподавательской, научной и иной творческой деятельности.

Федеральным законом "О банках и банковской деятельности" (в ред. Федерального закона от 3 февраля 1996 г. N 17-ФЗ) предусмотрено, что руководитель кредитной организации не вправе занимать должности в других организациях, являющихся кредитными или страховыми организациями, профессиональными участниками рынка ценных бумаг, а также в организациях, занимающихся лизинговой деятельностью или являющихся аффилированными лицами по отношению к кредитной организации, в которой работают ее руководитель, главный бухгалтер, руководитель ее филиала.

В отдельных случаях законодатель непосредственно предоставляет возможность руководителю организации заниматься определенными видами деятельности.

Тот же Федеральный закон "О государственных и муниципальных унитарных предприятиях" предоставляет руководителям государственных или муниципальных предприятий право заниматься педагогической, научной и иной творческой деятельностью. Аналогичные положения содержатся в Федеральном законе "О государственной гражданской службе Российской Федерации".

Следует учитывать, что не любой вид деятельности можно отнести к занятию другой должности, т.е. работе в рамках трудового договора. Так, постановление Совета Министров СССР от 22 сентября 1988 г. N 1111 "О работе по совместительству", а также постановление Минтруда России от 30 июня 2003 г. N 41 "Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры" содержат перечень видов работ, не являющихся совместительством. Таким образом, руководитель организации вправе осуществлять указанные в этих актах виды деятельности без согласия уполномоченного органа юридического лица, собственника имущества либо уполномоченного собственником лица.

Нарушение руководителем организации установленного и закрепленного в уставе организации запрета осуществлять какую-либо иную деятельность, кроме руководства деятельностью организации, может быть расценено как однократное грубое нарушение трудовых обязанностей и повлечь увольнение такого руководителя подп. 10 ст. 81 ТК РФ.

В случае если в учредительных документах организации либо в действующем законодательстве закреплено положение, запрещающее руководителю работу по совместительству, которая может вступить в противоречие с интересами организации, указанное положение следует закрепить в трудовом договоре, заключаемом с руководителем.

2. Для успешного и эффективного функционирования организации применяется принцип разделения полномочий органов управления и надзора. Собственник имущества организации должен быть заинтересован в том, чтобы в организации периодически осуществлялись проверки ее

деятельности.

Данный принцип получил законодательное закрепление в виде положения, предусмотренного ч. 2 комментируемой статьи.

В качестве примера можно привести положение ст. 85 Федерального закона "Об акционерных обществах", которое предусматривает, что члены ревизионной комиссии общества не могут одновременно быть членами совета директоров (наблюдательного совета), а также занимать иные должности в органах управления общества.

Правило, закрепленное в ч. 2 комментируемой статьи, не может быть изменено учредительными документами организации либо трудовым договором с руководителем.

Статья 277. Материальная ответственность руководителя организации

1. На руководителей организаций возлагается полная материальная ответственность за прямой действительный ущерб в силу закона. Положения прежнего КЗоТ предусматривали ответственность руководителей организации в пределах его среднего заработка.

Законодательное закрепление ответственности влечет ее наступление независимо от того, был ли собственником имущества заключен договор о полной материальной ответственности с руководителем организации. Такой договор в соответствии с постановлением Минтруда России от 31 декабря 2002 г. N 85 "Об утверждении перечней должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключать письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности, а также типовых форм договоров о полной материальной ответственности" может быть заключен с руководителями отдельных организаций.

Под прямым действительным ущербом, согласно ст. 238 ТК РФ, понимается реальное уменьшение наличного имущества работодателя или ухудшение состояния указанного имущества (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), а также необходимость для работодателя произвести затраты либо излишние выплаты на приобретение или восстановление имущества.

Материальная ответственность руководителей организаций возникает при наличии ряда условий: противоправности в его действиях (бездействии), реального уменьшения наличного имущества работодателя или ухудшения указанного имущества, причинной связи между виновными действиями (бездействием) руководителя и наступившим ущербом, вины руководителя.

2. В случае причинения руководителем убытков собственнику имущества последний вправе потребовать их возмещения в случаях, предусмотренных федеральными законами.

Так, в соответствии со ст. 71 Федерального закона "Об акционерных обществах" общество или акционер (акционеры), владеющие в совокупности не менее чем 1% размещенных обыкновенных акций общества, вправе обратиться в суд с иском к единоличному исполнительному органу общества (директору, генеральному директору) о возмещении убытков, причиненных обществу.

Согласно Федеральному закону "Об обществах с ограниченной ответственностью" общество или его участник вправе обратиться в суд с иском о возмещении убытков, причиненных обществу единоличным исполнительным органом общества.

Согласно ст. 11 Федерального закона "О коммерческой тайне" трудовым договором с руководителем организации предусматриваются его обязанности возместить организации убытки, причиненные его виновными действиями в связи с нарушением законодательства РФ о коммерческой тайне. При этом такую ответственность руководитель может нести в течение определенного срока после прекращения трудового договора.

При необходимости расчета убытков ч. 2 комментируемой статьи прямо отсылает к гражданскому законодательству.

Согласно статье 15 ГК РФ 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).

Прямая ответственность за причинение убытков предусмотрена для руководителей унитарных предприятий. Так, ст. 25 Федерального 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.

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.

Статья 278. Дополнительные основания для расторжения трудового договора с руководителем

организации

1. Постановлением Правительства РФ от 16 марта 2000 г. N 234 предусмотрены дополнительные основания для расторжения трудового договора с руководителем государственного унитарного предприятия. Среди них такие, как:

невыполнение утвержденных в установленном порядке показателей экономической эффективности деятельности организации;

необеспечение проведения в установленном порядке аудиторских проверок унитарного предприятия;

невыполнение решений Правительства РФ, федеральных органов исполнительной власти;

совершение сделок с имуществом, находящимся в хозяйственном ведении унитарного предприятия, с нарушением требований законодательства и определенной уставом унитарного предприятия специальной правоспособности предприятия;

наличие по вине руководителя на унитарном предприятии более чем 3-месячной задолженности по заработной плате.

Отдельные из указанных оснований могут быть предусмотрены в трудовых договорах с руководителями организации.

2. Статья 275 ТК РФ определяет, что трудовой договор с руководителем организации любой организационно-правовой формы заключается на срок, определенный учредительными документами организации или соглашением сторон.

На срочный характер трудового договора с руководителем организации указывают также ст. 59 ТК РФ и, в частности, ст. 40 Федерального закона "Об обществах с ограниченной ответственностью".

Таким образом, законодатель исходит из необходимости установления срочного характера трудовых отношений с руководителем, что объясняется спецификой его деятельности.

3. Допуская заключение в установленных законом случаях срочного трудового договора, трудовое законодательство не предусматривает возможности и порядка его переоформления или продления (за исключением продления трудового договора с беременными женщинами). Кроме того, при заключении трудового договора с руководителем организации учредительными документами могут устанавливаться предшествующие этому процедуры, например проведение конкурса.

Таким образом, в случае если заключению трудового договора с руководителем организации предшествуют специальные процедуры, правовых оснований для продления срочного трудового договора без его расторжения не имеется.

Пункт 2 ст. 278 ТК РФ является специальной нормой и закрепляет право собственника имущества организации в соответствии с принятым им решением досрочно прекратить трудовой договор с руководителем организации.

Указанный подход соответствует конституционным нормам и широко распространен в мировой практике в качестве одной из гарантий законодательно определенных прав собственника имущества в его взаимоотношениях с нанимаемым им руководителем, осуществляющим управление этим имуществом в ходе трудовой и производственной деятельности.

Таким образом Кодекс закрепил право на расторжение трудового договора в любое время до истечения срока действия трудового договора и независимо от того, совершены ли руководителем виновные действия.

В качестве компенсации за возможный ущерб руководителю, в случае его досрочного увольнения, предусмотрена выплата компенсации, размер которой определяется в трудовом договоре.

Отсутствие мотивации при принятии решения о досрочном прекращении трудового договора с руководителем организации отличает указанное основание прекращения трудового договора от других оснований, предусмотренных ТК РФ.

4. Принимая во внимание, что ст. 3 ТК РФ запрещает ограничивать кого-либо в трудовых правах и свободах в зависимости от должностного положения, а также учитывая, что увольнение руководителя организации в связи с принятием уполномоченным органом юридического лица, либо собственником имущества организации, либо уполномоченным собственником лицом (органом) решения о досрочном прекращении трудового договора по существу является увольнением по инициативе работодателя и гл. 43 ТК РФ, регулирующая особенности труда руководителя организации, не содержит норм, лишающих этих лиц гарантии, установленной ч. 3 ст. 81 ТК РФ, в виде общего запрета на увольнение работника по инициативе работодателя в период временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске (кроме случая ликвидации организации либо прекращения деятельности работодателем - физическим лицом), трудовой договор с руководителем организации не может быть расторгнут по п. 2 ст. 278 ТК РФ в период его временной нетрудоспособности или пребывания в отпуске.

5. В соответствии со ст. 3.11 КоАП РФ "дисквалификация заключается в лишении физического лица права занимать руководящие должности в исполнительном органе управления юридического лица, входить в совет директоров (наблюдательный совет), осуществлять предпринимательскую деятельность по управлению юридическим лицом, а также осуществлять управление юридическим лицом в иных случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации. "Дисквалификация может быть

применена к лицам, осуществляющим организационно-распорядительные или административно-хозяйственные функции в органе юридического лица, к членам совета директоров, а также к лицам, осуществляющим предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, в том числе к арбитражным управляющим".

Постановление о дисквалификации должно быть немедленно исполнено лицом, привлеченным к административной ответственности путем прекращения управления юридическим лицом.

Таким образом, руководитель организации подлежит увольнению во исполнение постановления суда о дисквалификации, т.е. речь идет об обстоятельствах, не зависящих от воли сторон. Вместе с тем ст. 83 ТК РФ, которая определяет перечень обстоятельств, влекущих прекращение трудового договора независимо от воли сторон, не содержит указанного основания увольнения.

В такой ситуации следует руководствоваться положением ч. 2 ст. 77 ТК РФ, согласно которой трудовой договор может быть прекращен по другим основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами. Таким федеральным законом в данном случае является КоАП РФ, и прекращение трудового договора с руководителем следует производить в соответствии со ст. 32.11 КоАП РФ.

Согласно ст. 69 Федерального закона "Об акционерных обществах" договор с генеральным директором от имени общества подписывается председателем совета директоров общества или лицом, уполномоченным советом директоров общества. Таким образом, указанная процедура осуществляется и при прекращении трудового договора с руководителем акционерного общества.

Пункт 2 ст. 69 Федерального закона "Об акционерных обществах" признан не противоречащим Конституции РФ, поскольку по своему конституционно-правовому смыслу в системе действующего нормативно-правового регулирования предполагает, что расторжение трудового договора в данном случае не является мерой юридической ответственности и не допускается без выплаты справедливой компенсации, размер которой определяется трудовым договором, т.е. по соглашению сторон, а в случае спора - решением суда (постановление Конституционного Суда РФ от 15 марта 2005 г. N 3-П).

Постановлением Конституционного Суда РФ от 15 марта 2005 г. N 3-П определено, что впредь до внесения в действующее законодательство необходимых изменений гарантированный минимальный размер компенсации, выплачиваемой руководителю организации при расторжении трудового договора по основанию, предусмотренному данным пунктом и абз. 2 п. 4 ст. 69 Федерального закона "Об акционерных обществах", не может быть ниже, чем это определено действующим законодательством для сходных ситуаций расторжения трудового договора с руководителем организации по не зависящим от него обстоятельствам.

Статья 279 ТК РФ постановлением Конституционного Суда РФ от 15 марта 2005 г. N 3-П признана не соответствующей Конституции РФ в той мере, в какой она, не устанавливая гарантированный минимальный размер компенсации, полагающейся руководителю организации в случае увольнения по основанию, предусмотренному указанной статьей, допускает досрочное расторжение с ним трудового договора без выплаты справедливой компенсации.

В соответствии с ч. 3 ст. 79 Федерального конституционного закона от 21 июля 1994 г. N 1-ФКЗ "О Конституционном Суде Российской Федерации" акты или их отдельные положения, признанные неконституционными, утрачивают силу.

Впредь до внесения в действующее законодательство необходимых изменений гарантированный минимальный размер компенсации, выплачиваемой руководителю организации при расторжении трудового договора по основанию, предусмотренному п. 2 ст. 278 ТК РФ и абз. 2 п. 4 ст. 69 Федерального закона "Об акционерных обществах", не может быть ниже, чем это определено действующим законодательством для сходных ситуаций расторжения трудового договора с руководителем организации по не зависящим от него обстоятельствам (постановление Конституционного Суда РФ от 15 марта 2005 г. N 3-П).

В настоящее время достаточное количество руководителей работают на основании бессрочных трудовых договоров. Выражение "досрочно прекратить трудовой договор" делает применение п. 2 ст. 278 ТК РФ практически невозможным.

6. В соответствии с п. 13 ст. 81 ТК РФ трудовой договор с руководителем организации, членами коллегиального исполнительного органа организации может быть прекращен в случаях, предусмотренных трудовым договором. Таким образом, законодатель трактует прекращение трудового договора по основаниям, устанавливаемым трудовым договором, как один из частных случаев увольнения работника по инициативе работодателя. На самом деле в трудовом договоре с руководителем (членом коллегиального исполнительного органа организации) могут быть предусмотрены случаи прекращения трудового договора как по инициативе работника, так и вследствие наступления обстоятельств, не зависящих ни от воли работника, ни от воли работодателя.

7. Как следует из п. 14 ст. 81 ТК РФ, трудовой договор по инициативе работодателя может быть прекращен и в других, помимо перечисленных в указанной статье, случаях, установленных ТК РФ и иными федеральными законами.

В частности, в числе таких случаев - дополнительные основания для расторжения трудового договора с руководителем организации и членом ее коллегиального исполнительного органа (см. п. 1 и 2

ст. 278 ТК РФ и [комментарий](#) к ним); прекращение трудового договора с совместителем (см. ст. 288 ТК РФ и [комментарий](#) к ней); с работником - иностранным гражданином.

Принимая во внимание, что ст. 3 ТК РФ запрещает ограничивать кого-либо в трудовых правах и свободах в зависимости от должностного положения, а также учитывая, что увольнение руководителя организации в связи с принятием уполномоченным органом юридического лица, либо собственником имущества организации, либо уполномоченным собственником лицом (органом) решения о досрочном прекращении трудового договора, по существу, является увольнением по инициативе работодателя и гл. 43 ТК РФ, регулирующая особенности труда руководителя организации, не содержит норм, лишающих этих лиц гарантии, установленной ч. 3 ст. 81 ТК РФ, в виде общего запрета на увольнение работника по инициативе работодателя в период временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске (кроме случая ликвидации организации либо прекращения деятельности работодателем - физическим лицом), трудовой договор с руководителем организации не может быть расторгнут по п. 2 ст. 278 ТК РФ в период его временной нетрудоспособности или пребывания в отпуске.

Статья 279. Расторжение трудового договора с руководителем организации по решению уполномоченного органа юридического лица либо собственника имущества организации, либо уполномоченного собственником лица (органа)

1. Комментируемая статья предусматривает гарантии для руководителя организации в случае, если трудовой договор с ним прекращается досрочно по решению уполномоченного органа юридического лица, либо собственника имущества организации, либо уполномоченного собственником имущества лица.

Предоставление собственнику права принять решение о досрочном расторжении трудового договора с руководителем предполагает, в свою очередь, предоставление последнему адекватных правовых гарантий защиты от негативных последствий, которые могут наступить для него в результате потери работы.

К числу таких гарантий как раз относится предусмотренная ст. 279 ТК РФ выплата компенсации за досрочное расторжение трудового договора с руководителем организации. При этом законодатель не устанавливает конкретный размер компенсации и не ограничивает ее каким-либо пределом, предлагая определить ее размер в трудовом договоре. Это вытекает из п. 50 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. N 2, согласно которому выплата компенсации представляет собой гарантию, предоставляемую ТК РФ при увольнении руководителя в соответствии с п. 2 ст. 278 ТК РФ.

Таким образом предполагается, что при увольнении руководителя организации по п. 2 ст. 278 ТК РФ отсутствует вина руководителя, в противном случае трудовой договор должен расторгаться по другим основаниям, предусмотренным ТК РФ, другими федеральными законами. Если увольнение произошло по п. 2 ст. 278 ТК РФ, а компенсация не была выплачена, то при рассмотрении дела в суде ответчик должен представить доказательства, подтверждающие, что досрочное расторжение трудового договора было вызвано виновными действиями.

Ссылка на то, что размер компенсации должен определяться в трудовом договоре, предполагает внесение соответствующей обязанности работодателя выплатить такую компенсацию в случае досрочного расторжения трудового договора. При этом, если указанная обязанность работодателя в трудовом договоре не указана (например, трудовой договор заключался до 1 февраля 2002 г. и в него не вносились изменения), это не означает, что работодатель освобожден от обязанности выплатить компенсацию, поскольку в силу ст. 424 ТК РФ Кодекс применяется к тем правам и обязанностям, которые возникли после введения его в действие.

Вопрос о размере компенсации решается по соглашению между руководителем организации и собственником. В случае возникновения спора вопрос может быть решен на основании судебного решения.

Постановлением Конституционного Суда РФ от 15 марта 2005 г. N 3-П ст. 279 ТК РФ была признана не соответствующей Конституции РФ в той мере, в какой она, не устанавливая гарантированный минимальный размер компенсации, полагающейся руководителю организации в случае увольнения по основанию, предусмотренному п. 2 ст. 278 ТК РФ, допускает досрочное расторжение с ним трудового договора без выплаты справедливой компенсации.

В соответствии с ч. 3 ст. 79 Федерального конституционного закона "О Конституционном Суде Российской Федерации" акты или их отдельные положения, признанные неконституционными, утрачивают силу.

Впредь до внесения в ст. 279 ТК РФ необходимых изменений гарантированный минимальный размер компенсации, выплачиваемой руководителю организации при расторжении трудового договора по основанию, предусмотренному п. 2 ст. 278 ТК РФ, не может быть ниже, чем это определено действующим законодательством для сходных ситуаций расторжения трудового договора с руководителем организации по не зависящим от него обстоятельствам (постановление Конституционного Суда РФ от 15 марта 2005 г. N 3-П). Например, ст. 181 ТК РФ предусматривает, что при расторжении трудового договора в связи со сменой собственника работнику выплачивается

компенсация в размере не ниже 3 средних месячных заработков.

Статья 280. Досрочное расторжение трудового договора по инициативе руководителя организации

1. Комментируемая статья предоставляет право руководителю организации уволиться по собственному желанию, предупредив работодателя о предстоящем увольнении не позднее чем за 1 месяц.

Более длительный срок предупреждения руководителем организации работодателя о предстоящем расторжении трудового договора (по общему правилу 14 календарных дней) обусловлен особым положением руководителя по сравнению с другими работниками организации и объясняется тем, что собственнику имущества может потребоваться больше времени для замены выбывающего руководителя организации.

На руководителя организации распространяется общее правило, установленное ч. 3 ст. 80 ТК РФ, согласно которой при увольнении по уважительным причинам, установленным законодательством, работодатель должен уволить работника в срок, о котором он просит. На него распространяются и иные условия расторжения трудового договора по собственному желанию, предусмотренные ст. 80 ТК РФ.

2. Прекращение работы до истечения срока предупреждения о досрочном расторжении трудового договора по собственному желанию может рассматриваться как прогул (подп. "г" п. 39 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. N 2).

Предупредить работодателя об увольнении руководитель может не только в период работы, но и в период нахождения в отпуске и в период временной нетрудоспособности. При этом дата предполагаемого увольнения может приходиться также на указанные периоды.

Трудовой кодекс не содержит препятствий для подачи заявления об увольнении по собственному желанию в любой форме, в том числе путем направления его по почте. Таким образом, руководитель может направить работодателю соответствующее заявление, к примеру, заказным письмом.

Согласно правилу, изложенному в ст. 81 ТК РФ, не допускается увольнение работника в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске. Данное правило применяется только для случаев увольнения по инициативе работодателя.

Таким образом, увольнение может быть произведено в срок, указанный в заявлении руководителя. При этом следует учитывать, что до истечения срока предупреждения об увольнении руководитель имеет право в любое время отозвать свое заявление. Увольнение в этом случае не производится, если на его место не приглашен в письменной форме другой работник, которому в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами не может быть отказано в заключении трудового договора.

Статья 281. Особенности регулирования труда членов коллегиального исполнительного органа организации

1. Комментируемая статья предусматривает, что положения гл. 43 ТК РФ могут быть распространены на членов коллегиального исполнительного органа организации, заключивших трудовой договор.

Распространение на названную категорию особенностей регулирования труда руководителей организаций возможно при условии, что:

они являются членами коллегиального исполнительного органа (такими органами могут быть правление, совет директоров);

с ними собственником имущества, уполномоченным органом юридического лица либо уполномоченным собственником лицом заключен трудовой договор;

федеральным законом либо учредительными документами предусмотрено, что на данных лиц распространяются особенности регулирования труда руководителя организации.

Как правило, названное положение закрепляется в учредительных документах, так как в действующих федеральных законах не содержится каких-либо положений о распространении норм гл. 43 ТК РФ на деятельность членов коллегиальных исполнительных органов. Это может быть закреплено в уставе организации.

Отдельные положения, предусматривающие особенности регулирования труда членов коллегиальных исполнительных органов, закреплены в законодательстве.

Так, согласно ст. 69 Федерального закона "Об акционерных обществах" общее собрание акционеров, а если это предусмотрено уставом - совет директоров, вправе в любое время расторгнуть трудовой договор с членами коллегиального исполнительного органа. Члены коллегиального исполнительного органа несут ответственность перед обществом за убытки, причиненные ему их виновными действиями, в полном размере причиненного ущерба.

Статья 69 названного Закона предусматривает, что члены коллегиального органа могут работать

на условиях внешнего совместительства в органах управления других организаций только с согласия совета директоров общества.

2. 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

1. В соответствии со ст. 37 Конституции РФ труд свободен. Каждый человек имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию.

Исходя из положений ст. 37 Конституции РФ, человек может поступить на работу к неограниченному количеству работодателей по своему выбору. Например, у человека есть основное место работы, и, кроме того, он работает по совместительству в 5 других организациях. Работая в 5 организациях, он не нарушает закон, хотя его рабочий день будет продолжаться по основному месту 8 часов, а по совмещаемым местам (5 x 4) - 20 часов. Рабочее время будет 28 часов в сутки. В каждой организации в табель ему будут проставлять 4 часа, но в то же время ему разрешат свободный график работы, т.е. он будет использовать рабочее время по собственному усмотрению, согласованному с работодателем. Из этого примера видно противоречие здравому смыслу, которого можно избежать, отказавшись от регулирования государством рабочего времени совместителей. В будущем государству целесообразно отказаться от самого понятия совместительства, разрешив человеку заключать столько договоров, сколько ему необходимо.

Все места труда работника делятся на 2 вида: основное место работы и совместительство. Основное место работы может быть только 1, а мест совместительства неограниченное количество.

Для поступления на работу по совместительству не нужно получать согласие или ставить в известность основного работодателя. Работник этот вопрос решает сам с новым работодателем.

2. Комментируемая статья разрешает 2 вида совместительства: внутреннее и внешнее. Для внутреннего совместительства установлено дополнительное ограничение - в соответствии со ст. 98 ТК РФ работа по внутреннему совместительству возможна лишь по другой профессии, специальности или должности.

3. Особенности регулирования работы по совместительству определены следующими статьями ТК РФ:

- ст. 59 - срочный трудовой договор;
- ст. 65 - документы, предъявляемые при заключении трудового договора;
- ст. 66 - трудовые книжки;
- ст. 97 - работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени;
- ст. 98 - работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени по инициативе работника (совместительство);
- ст. 152 - оплата труда за пределами нормальной продолжительности рабочего времени;
- ст. 229 - порядок расследования несчастных случаев на производстве;
- ст. 276 - работа руководителя организации по совместительству;
- гл. 44 - особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству (ст. 282-288);
- ст. 325 - компенсация расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно;
- ст. 350 - некоторые особенности регулирования труда медицинских работников.

4. Постановлением Минтруда России от 30 июня 2003 г. N 41 установлены особенности работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры.

В соответствии с комментируемой статьей и постановлением Правительства РФ от 4 апреля 2003 г. N 197 "Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры" Минтруд России по согласованию с Минобразованием России, Минздравом России и Минкультуры России установил следующие особенности работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры:

а) указанные категории работников вправе осуществлять работу по совместительству - выполнение другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время по месту их основной работы или в других организациях, в том числе 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. 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 - месячной нормы рабочего времени, исчисленной из установленной продолжительности рабочей недели;

для педагогических работников (в том числе тренеров-преподавателей, тренеров) - половины месячной нормы рабочего времени, исчисленной из установленной продолжительности рабочей недели;

для педагогических работников (в том числе 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.

Для перечисленных ранее категорий работников не считаются совместительством и не требуют заключения (оформления) трудового договора следующие виды работ:

а) литературная работа, в том числе 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 том числе 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.

Утратившими силу признаны: разъяснение Минтруда России от 25 ноября 1993 г. N 14 "Об отпусках работающим по совместительству" и постановление Минтруда России от 25 ноября 1993 г. N 173 "Об утверждении разъяснения "Об отпусках работающим по совместительству".

Статья 283. Документы, предъявляемые при приеме на работу по совместительству

1. При приеме на работу по совместительству работодатель не имеет права требовать от работника предъявления следующих документов: трудовой книжки; документов воинского учета; страхового свидетельства государственного пенсионного страхования.

2. В ТК РФ существует противоречие. В соответствии со ст. 65 ТК РФ при заключении трудового договора любое лицо обязано представить работодателю 5 видов документов (паспорт; трудовую книжку; страховое свидетельство государственного пенсионного страхования; документы воинского учета; документ об образовании). В статье не оговорено, что эти документы должны быть предъявлены при заключении только основного трудового договора, поэтому перечень распространяется и на работающих по совместительству.

Далее в ст. 65 ТК РФ говорится, что этот перечень может быть только увеличен, но не сокращен.

Статья 284. Продолжительность рабочего времени на условиях совместительства

1. Одним из условий трудового договора по совместительству является установление продолжительности рабочего времени.

Комментируемая статья определила 2 ограничения для сторон трудового договора по рабочему времени:

а) продолжительность рабочего времени в неделю не должна быть более 16 часов;

б) продолжительность рабочего дня не должна быть больше 4 часов.

2. Работодатель даже по просьбе работника-совместителя не имеет права увеличивать продолжительность рабочего дня или рабочей недели, установленную для совместителя. Например, нельзя установить такой режим рабочего времени совместителю: 2 дня по 8 часов, хотя в данном случае соблюдается недельная норма рабочего времени, установленная ст. 284 ТК РФ, - 16 часов в неделю.

3. В Табеле учета использования рабочего времени и расчета заработной платы (N T-12), в Табеле учета использования рабочего времени (N T-13) проставляется отработанное время совместителем, но не более 4 часов.

Статья 285. Оплата труда лиц, работающих по совместительству

1. Письмом Минздрава России от 6 июня 2000 г. N 145-2510/10871 "Об исчислении процентных надбавок за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях" дано разъяснение об исчислении процентных надбавок за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Работа по совместительству регулируется Положением об условиях работы по совместительству, утвержденному постановлением Госкомтруда СССР, Министерства юстиции СССР и Секретариата ВЦСПС от 9 марта 1989 г. N 81/604-К-3/6-84 (в ред. постановлений Госкомтруда СССР, Минюста СССР, Секретариата ВЦСПС от 15 августа 1990 г. N 335/К-519/51-31, 25 ноября 1993 г.), которое применяется в настоящее время в части, не противоречащей действующему законодательству РФ.

Законом РФ от 19 февраля 1993 г. N 4520-I "О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях" (с изм. и доп. от 2 июня 1993 г., 8 января 1998 г., 27 декабря 2000 г., 6 августа, 30 декабря 2001 г.) в вопросе выплаты процентной надбавки к заработной плате не сделано никаких изъятий для лиц, работающих в перечисленных районах по совместительству. В связи с этим п. 7 Положения об условиях работы по совместительству от 9 марта 1989 г., предусматривающий, что совместителям, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, процентные надбавки начисляются только по основному месту работы, противоречит законодательству РФ. Данный вопрос был предметом рассмотрения Верховного Суда РФ, решением которого от 5 ноября 1999 г. п. 7 Положения был признан незаконным (недействующим) и не подлежащим к применению.

С учетом изложенного к заработной плате, получаемой работником по совместительству, начисляются процентные надбавки за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

2. Письмом Минздрава России от 4 апреля 1997 г. N 2510/2357-97-32 "О порядке выплаты надбавки за продолжительность непрерывной работы медицинским работникам, работающим по совместительству" установлен порядок выплаты надбавки за продолжительность непрерывной работы медицинским работникам, работающим по совместительству.

Об исчислении процентных надбавок за работу по совместительству в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях см. письмо Минздрава России от 6 июня 2000 г. N 145-2510/10871 "Об исчислении процентных надбавок за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях".

В связи с многочисленными запросами о порядке выплаты надбавок, предусмотренных постановлением Правительства РФ от 28 февраля 1996 г. N 213 "О надбавках за продолжительность

непрерывной работы медицинским работникам, занимающим по совместительству штатные должности в организациях здравоохранения и социальной защиты населения" Минздрав России по согласованию с Минтрудом России (письмо от 14 января 1997 N 163-ИК) сообщает следующее.

В соответствии с указанным постановлением Правительства РФ надбавки за продолжительность непрерывной работы назначаются медицинским работникам, занимающим по совместительству штатные должности, и исчисляется не из заработка, а из оклада по совмещаемой должности, определенного на основе ЕТС.

Действующим законодательством рабочим и служащим, в том числе медицинским работникам, разрешается работа по совместительству на другой штатной должности как по месту их основной работы (внутреннее совместительство), так и в другом учреждении (внешнее совместительство).

Выполнение другой работы (кроме работы по основной должности) без занятия штатной должности в пределах одного учреждения, в том числе в порядке, предусмотренном п. 3 постановления Совета Министров РСФСР от 17 января 1991 г. N 27 "О мерах по реализации предложений комитета Верховного Совета РСФСР по охране здоровья, социальному обеспечению и физической культуре и ЦК профсоюза работников здравоохранения РСФСР по улучшению социально-экономического положения в системе здравоохранения Российской Федерации", не дает права на применение указанных надбавок ко всему заработку, начисленному работнику учреждения.

Медицинским работникам надбавки за продолжительность непрерывной работы к окладу по совмещаемой должности устанавливается лишь в тех случаях, когда работа в порядке совместительства на другой штатной должности оформлена приказом по учреждению.

3. В постановлении Правительства РФ от 28 февраля 1996 г. N 213 "О надбавках за продолжительность непрерывной работы медицинским работникам, занимающим по совместительству штатные должности в организациях здравоохранения и социальной защиты населения". Медицинским работникам, занимающим по совместительству штатные должности в организациях здравоохранения и социальной защиты населения, финансируемых из федерального бюджета, установлены надбавки к должностному окладу (тарифной ставке) за продолжительность непрерывной работы в порядке и на условиях, предусмотренных для соответствующих должностей (п. 1 названного постановления).

Выплата надбавок производится в пределах ассигнований, выделяемых из федерального бюджета соответствующим министерствам, ведомствам и организациям на оплату труда.

Надбавки медицинским работникам организаций здравоохранения и социальной защиты населения, финансируемых из бюджетов субъектов РФ, применительно к п. 1 названного постановления устанавливаются субъектами РФ самостоятельно за счет средств указанных бюджетов.

4. Об установлении надбавок за продолжительность непрерывной работы отдельным категориям медицинских работников сказано в постановлении Правительства РФ от 3 апреля 1996 г. N 391 "О порядке предоставления льгот работникам, подвергшимся риску заражения вирусом иммунодефицита человека при исполнении своих служебных обязанностей"; постановлении Минтруда России от 8 октября 1992 г. N 18; письме Минздрава России от 4 апреля 1997 г. N 2510/2357-97-32.

Статья 286. Отпуск при работе по совместительству

1. Совместителю предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней. У него возникают права и на другие отпуска при наличии условий, установленных в ТК РФ, в частности на отпуск без сохранения заработной платы.

2. Если у совместителя отпуск по основной работе больше, чем на работе по совместительству, то работник имеет право написать заявление о предоставлении отпуска за свой счет для того, чтобы отпуск по основной и совмещаемой работе совпали. Работодатель, получив такое заявление, обязан предоставить отпуск. Но работник должен представить работодателю справку о продолжительности отпуска по основному месту работы. Такую справку ему обязан выдать работодатель по основному месту работы на основании ст. 62 ТК РФ. Продолжительность основного отпуска может быть указана в трудовом договоре, который находится на руках у работника. Этот трудовой договор может быть предъявлен работодателю на совмещаемой работе.

Статья 287. Гарантии и компенсации лицам, работающим по совместительству

В соответствии со статьями ТК РФ совместителям предоставляются следующие гарантии:
по ст. 167, 168 при направлении совместителей в служебные командировки - сохранение места работы, среднего заработка; возмещение расходов по командировке;

по ст. 178 при увольнении с совмещаемой работы по п. 1, 2 ст. 81 - выплата выходного пособия;

по ст. 183 при временной нетрудоспособности - пособие по временной нетрудоспособности;

по ст. 184 при несчастном случае на производстве или профессиональном заболевании - возмещается утраченный средний заработок и дополнительные расходы;

по ст. 185 при направлении на медицинское обследование - средний заработок по месту работы;

по ст. 186 в случае сдачи крови и ее компонентов - средний заработок за дни сдачи и дни отдыха;

освобождение от работы;

по ст. 187 в случае направления для повышения квалификации - сохранение средней зарплаты и места работы;

по ст. 188 при использовании личного имущества совместителя - возмещение расходов.

Статья 288. Дополнительные основания прекращения трудового договора с лицами, работающими по совместительству

1. С лицами, работающими по совместительству, трудовой договор может быть прекращен по всем основаниям, которые установлены для работников, заключивших основной договор.

2. Трудовой договор с лицами, работающими по совместительству, может быть расторгнут по ст. 77 ТК РФ по общим основаниям:

1) соглашение сторон (ст. 78);

2) истечение срока трудового договора (п. 2 ст. 58), за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжают и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;

3) расторжение трудового договора по инициативе работника (ст. 80);

4) расторжение трудового договора по инициативе работодателя (ст. 81);

5) перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);

6) отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией (ст. 75);

7) отказ работника от продолжения работы в связи с изменением существенных условий трудового договора (ст. 73);

8) отказ работника от перевода на другую работу вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением (ч. 2 ст. 72);

9) отказ работника от перевода в связи с перемещением работодателя в другую местность (ч. 1 ст. 72);

10) обстоятельства, не зависящие от воли сторон (ст. 83);

11) нарушение установленных ТК РФ или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы (ст. 84).

Трудовой договор может быть прекращен и по другим основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами.

Во всех случаях днем увольнения работника является последний день его работы.

3. Работодатель может расторгнуть трудовой договор с работником по основаниям, установленным в ст. 81 ТК РФ в случаях:

1) ликвидации организации либо прекращения деятельности работодателем - физическим лицом;

2) сокращения численности или штата работников организации;

3) несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие:

а) состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением;

б) недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;

4) смены собственника имущества организации (в отношении руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера);

5) неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;

6) однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей:

а) прогула (отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более 4 часов подряд в течение рабочего дня);

б) появления на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

в) разглашения охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей;

г) совершения по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением органа, уполномоченного на применение административных взысканий;

д) нарушения работником требований по охране труда, если это нарушение повлекло тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;

7) совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;

8) совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;

9) принятия необоснованного решения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями и главным бухгалтером, повлекшего нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации;

10) однократного грубого нарушения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями своих трудовых обязанностей;

11) представления работником работодателю подложных документов или заведомо ложных сведений при заключении трудового договора;

12) прекращения допуска к государственной тайне, если выполняемая работа требует допуска к государственной тайне;

13) предусмотренных трудовым договором с руководителем организации, членами коллегиального исполнительного органа организации;

14) в других случаях, установленных ТК РФ и иными федеральными законами. Увольнение по основаниям, указанным в п. 2 и 3 ст. 81 ТК РФ, допускается, если невозможно перевести работника с его согласия на другую работу.

Не допускается увольнение работника по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации либо прекращения деятельности работодателем - физическим лицом) в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске.

В случае прекращения деятельности филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения организации, расположенных в другой местности, расторжение трудовых договоров с работниками этих структурных подразделений производится по правилам, предусмотренным для случаев ликвидации организации.

4. Трудовой договор может быть расторгнут по обстоятельствам, изложенным в ст. 83 ТК РФ, не зависящим от воли сторон:

1) призыв работника на военную службу или направление его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;

2) восстановление на работе работника, ранее выполнявшего эту работу, по решению государственной инспекции труда или суда;

3) неизбрание на должность;

4) осуждение работника к наказанию, исключающему продолжение прежней работы, в соответствии с приговором суда, вступившим в законную силу;

5) признание работника полностью нетрудоспособным в соответствии с медицинским заключением;

6) смерть работника либо работодателя - физического лица, а также признание судом работника либо работодателя - физического лица умершим или безвестно отсутствующим;

7) наступление чрезвычайных обстоятельств, препятствующих продолжению трудовых отношений (военные действия, катастрофа, стихийное бедствие, крупная авария, эпидемия и другие чрезвычайные обстоятельства), если данное обстоятельство признано решением Правительства РФ или органа государственной власти соответствующего субъекта РФ.

Прекращение трудового договора по основанию, указанному в п. 2 ст. 83 ТК РФ, допускается, если невозможно перевести работника с его согласия на другую работу.

5. Основанием для расторжения трудового договора совместителя является также прием на работу работника, для которого эта работа будет являться основной. Расторжение трудового договора в этом случае осуществляется по ст. 288 ТК РФ с формулировкой: "Трудовой договор расторгнут по ст. 288 ТК РФ (прием на работу работника, для которого эта работа является основной)". После заключения трудового договора с основным работником рекомендуется предупредить совместителя письменно о предстоящем увольнении за 3 дня, хотя закон и не обязывает работодателя это делать.

Глава 45. Особенности регулирования труда работников, заключивших трудовой договор на срок до двух месяцев

Статья 289. Заключение трудового договора на срок до двух месяцев

1. Согласно ст. 59 ТК РФ срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя для выполнения временных работ на срок до 2 месяцев.

Основания, по которым может быть заключен срочный трудовой договор, изложены в ст. 58 ТК РФ:

когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы;

когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок по условиям ее выполнения.

2. Согласно ст. 59 ТК РФ трудовой договор сроком до 2 месяцев заключается для выполнения только временных работ. Работодатель не имеет права заключать трудовой договор на срок до 2 месяцев, если его можно заключить на неопределенный срок.

3. Трудовой договор на работу на срок до 2 месяцев, как и каждый срочный трудовой договор, может заключаться по инициативе работодателя либо работника согласно ст. 59 ТК РФ по ряду оснований:

для замены временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы;

с лицами, поступающими на работу в организации, расположенные в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, если это связано с переездом к месту работы;

для проведения срочных работ по предотвращению несчастных случаев, аварий, катастроф, эпидемий, эпизоотии, а также для устранения последствий указанных и других чрезвычайных обстоятельств;

с лицами, поступающими на работу в организации - субъекты малого предпринимательства с численностью до 40 работников (в организациях розничной торговли и бытового обслуживания - до 25 работников), а также к работодателям - физическим лицам;

с лицами, направляемыми на работу за границу;

для проведения работ, выходящих за рамки обычной деятельности организации (реконструкция, монтажные, пусконаладочные и другие работы), а также для проведения работ, связанных с заведомо временным (до 1 года) расширением производства или объема оказываемых услуг;

для работ, непосредственно связанных со стажировкой и профессиональным обучением работника;

с творческими работниками средств массовой информации, организаций кинематографии, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иными лицами, участвующими в создании и (или) исполнении произведений, профессиональными спортсменами в соответствии с перечнями профессий, утвержденными Правительством РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

с научными, педагогическими и другими работниками, заключившими трудовые договоры на определенный срок в результате конкурса, проведенного в порядке, установленном законом или иным нормативным правовым актом органа государственной власти или органа местного самоуправления.

Статья 290. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни

1. Статья 113 ТК РФ запрещает работу в выходные и нерабочие праздничные дни.

Это правило на основании ст. 290 ТК РФ не распространяется на работников, заключивших трудовой договор на срок до 2 месяцев.

2. Письменное согласие работника на работу в выходной или нерабочий праздничный день может даваться в документе, составленном в произвольной форме.

Работодатель может издать приказ о привлечении работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в котором можно оговорить условия компенсации этой работы.

3. У работодателя нет ограничений по причинам для привлечения работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Статья 291. Оплачиваемые отпуска

1. Работник, заключивший трудовой договор на работу на срок до 2 месяцев, имеет право выбора при получении отпуска (или предоставляются дни отпуска, или выплачивается денежная компенсация).

2. Если работник заключил трудовой договор на срок 2 месяца, то он может за это время получить отпуск продолжительностью 4 рабочих дня или компенсацию при увольнении - оплату за 4 рабочих дня отпуска, которую он заработал.

Статья 292. Расторжение трудового договора

1. Работник имеет право в любое время расторгнуть договор при одном условии: необходимо предупредить работодателя об увольнении за 3 календарных дня о досрочном расторжении срочного договора. В срок предупреждения включаются и выходные дни.

2. Работодатель в отличие от работника имеет ограниченные права по расторжению срочного трудового договора. Он может уволить работника лишь при наличии 2 условий:

ликвидации организации;

сокращении численности или штата работников.

Работодатель при досрочном расторжении срочного трудового договора обязан письменно предупредить работника не менее чем за 3 календарных дня под обязательную расписку работника.

Если работник отказывается от подписи, то об этом факте составляется акт.

3. Выходное пособие согласно ст. 178 ТК РФ выплачивается:

при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации (п. 1 ст. 81 ТК РФ);

при сокращении численности или штата работников организации (п. 2 ст. 81 ТК РФ).

Увольняемому работнику при расторжении трудового договора по этим основаниям выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним 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 3 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.

Выходное пособие в размере 2-недельного среднего заработка выплачивается работникам при расторжении трудового договора в связи с:

несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие состояния здоровья, препятствующего продолжению данной работы (подп. "а" п. 3 ст. 81 ТК РФ);

призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу (п. 1 ст. 83 ТК РФ);

восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу (п. 2 ст. 83 ТК РФ);

отказом работника от перевода в связи с перемещением работодателя в другую местность (п. 9 ст. 77 ТК РФ).

Трудовым договором или коллективным договором могут предусматриваться другие случаи выплаты выходных пособий, а также устанавливаться повышенные размеры выходных пособий.

Выплата выходного пособия при расторжении трудового договора, заключенного на срок до 2 месяцев, может быть предусмотрена в коллективном договоре, трудовом договоре. Если такое правило не установлено, то при увольнении выходное пособие не выплачивается.

Глава 46. Особенности регулирования труда работников, занятых на сезонных работах

Статья 293. Сезонные работы

1. Постановлением СМ РСФСР от 4 июля 1991 г. N 381 утвержден 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.

Работа в течение полного сезона на предприятиях сезонных отраслей рыбного хозяйства, мясной и молочной промышленности, на предприятиях сахарной и консервной отраслей промышленности засчитывается в стаж для назначения пенсии за год работы начиная с сезона 1967 г.

Работа на торфоразработках:

а) болотно-подготовительные работы;

б) добыча, сушка и уборка торфа;

в) ремонт и обслуживание технологического оборудования в полевых условиях. Работа на лесозаготовках и лесосплаве:

а) сброс 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.

Работа на предприятиях сезонных отраслей рыбного хозяйства, мясной и молочной промышленности.

Работа на предприятиях сахарной и консервной отраслей промышленности.

2. Постановлением Правительства РФ от 4 июля 2002 г. N 498 утвержден Перечень сезонных отраслей промышленности. Работа в течение полного сезона в организациях сезонных отраслей рыбной, мясной, молочной и сахарной промышленности, включая производство консервной продукции, при исчислении страхового стажа, требуемого для приобретения права на трудовую пенсию, учитывается с таким расчетом, чтобы его продолжительность в соответствующем календарном году составила полный год работы начиная с сезона 1967 г.

Министерство труда и социального развития РФ по согласованию с Пенсионным фондом РФ дает разъяснения о применении Перечня, утвержденного настоящим постановлением, а также Перечня сезонных работ и сезонных отраслей промышленности, работа на предприятиях и в организациях которых независимо от их ведомственной принадлежности в течение полного сезона засчитывается в

стаж для назначения пенсии за год работы, утвержденного постановлением Совета Министров РСФСР от 4 июля 1991 г. N 381, и условий исчисления стажа, установленных п. 2 указанного постановления.

Статья 294. Условия заключения трудового договора с работниками, занятыми на сезонных работах

1. Трудовой договор с работниками, занятыми на сезонных работах, является разновидностью срочного трудового договора согласно ст. 59 ТК РФ. Такой договор заключается только тогда, когда в силу природных условий работа может выполняться только в течение определенного периода времени (сезона). Если по причине ограниченности спроса на продукцию работа организации не может продолжаться весь год, то организация не имеет право принимать персонал на сезон.

2. Сезонную работу можно вводить только тогда, когда в силу природных причин работа не может продолжаться весь год.

Трудовой договор с работниками, занятыми на сезонных работах, заключается только в письменной форме согласно ст. 67 ТК РФ.

При приеме на работу администрация обязана потребовать от работника документы, предусмотренные ст. 65 ТК РФ.

Статья 295. Оплачиваемые отпуска работникам, занятым на сезонных работах

Для работников, занятых на сезонных работах, устанавливается особый порядок исчисления продолжительности отпуска - за каждый месяц работы предоставляется 2 календарных дня. Если работник проработал половину месяца, то ему предоставляется к отпуску 1 календарный день. При определении общей продолжительности отпуска в отпуск включаются как рабочие, так и нерабочие дни. Например, работник заключил письменный трудовой договор на сезонную работу на 6 месяцев. Проработав 6 месяцев, он заработал оплачиваемый отпуск продолжительностью 12 дней (6 мес. x 2 дн.).

Статья 296. Расторжение трудового договора с работниками, занятыми на сезонных работах

1. Выходное пособие при прекращении трудового договора с работником, занятым на сезонных работах, выплачивается только в 2 случаях, указанных в комментируемой статье:

расторжение трудового договора по п. 1 ст. 81 ТК РФ (ликвидация организации);

расторжение трудового договора по п. 2 ст. 81 ТК РФ (сокращение численности или штата).

2. Работник, заключивший трудовой договор на сезонную работу, имеет право досрочно расторгнуть без объяснения причин. У работодателя нет ни одного основания, при наличии которого можно было бы отказать работнику в увольнении.

Работник, досрочно расторгающий трудовой договор, обязан предупредить о своем намерении работодателя в заявлении или в документе, который можно назвать: "Предупреждение о досрочном расторжении трудового договора".

3. Работодатель может расторгнуть трудовой договор с сезонным работником по основаниям, установленным в ст. 77, 81, 83, 84 ТК РФ.

Глава 47. Особенности регулирования труда лиц, работающих вахтовым методом

Статья 297. Общие положения о работе вахтовым методом

1. Вахтовый метод является особой формой организации работ при использовании работников вне места постоянного жительства, когда не может быть обеспечено их ежедневное возвращение к месту постоянного проживания. Работа вахтовым методом организуется по специальным режимам труда и отдыха, основанным на суммированном учете рабочего времени. Условия труда при работе вахтовым методом определяются ТК РФ и иными правовыми актами Российской Федерации, а также бывшего Союза ССР в части, не противоречащей ТК РФ. Сохраняют силу и применяются, поскольку они не противоречат ТК РФ, Основные положения о вахтовом методе организации работ, утвержденные постановлением Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС и Министерства здравоохранения СССР от 31 декабря 1987 г. N 794/33-82 с последующими изменениями и дополнениями.

2. В ч. 2 комментируемой статьи определены цель и общие условия применения вахтового метода. Он применяется для сокращения сроков строительства, ремонта или реконструкции объектов производственного, социального и иного назначения, т.е. при нецелесообразности выполнения работы обычными методами. Условиями его применения являются: а) значительное удаление места работы от места расположения организации; б) нахождение места работы в необжитых, отдаленных районах или районах с особыми природными условиями. Поскольку точные параметры этих условий в ТК РФ не определены, решение о введении вахтового метода должно приниматься в каждом случае, исходя из

оценки конкретной производственной миграции, сложившейся в той или иной организации.

3. Существуют следующие разновидности вахтового метода: внутрирегиональный, когда место постоянного жительства работников располагается в одном регионе с местом производственной деятельности организации, и межрегиональный, при котором место их постоянного проживания и место выполнения работ находятся в разных регионах, часто удаленных друг от друга на тысячи километров, в связи с чем в регионах проживания и регионах приложения труда могут быть различия в регулировании трудовых отношений (см. [комментарий к ст. 302](#) ТК РФ).

4. Направление работника на вахту не является служебной командировкой, т.е. поездкой работника по распоряжению руководителя организации на определенный срок для выполнения служебного поручения вне места постоянной работы. Различия между этими формами организации труда состоят в следующем. Если при командировке работник выезжает с места постоянной работы для выполнения конкретного задания на необходимый для этого срок с сохранением среднего заработка и выплатой суточных, то вахтовый метод предполагает поездку работника на постоянную работу на заранее установленные графиком периоды для выполнения постоянной трудовой функции, соответствующую оплату выполненной работы и выплату надбавки суммы суточных за работу вахтовым методом.

5. В ТК РФ не указано, кем принимается решение о введении вахтового метода. В соответствии с Основными положениями о вахтовом методе организации работ решение о его введении принимается руководителем предприятия по согласованию с профсоюзным комитетом с разрешения вышестоящей организации на основании технико-экономических расчетов с учетом эффективности его применения по сравнению с другими методами ведения работ.

Данное правило нуждается в определенных коррективах с учетом современных условий. Поскольку в настоящее время большинство хозяйствующих субъектов вообще не имеет вышестоящих организаций, они сами несут ответственность за результаты своей хозяйственной деятельности и в состоянии объективно оценить эффективность вахтового метода. Поэтому необходимость получения разрешения вышестоящей организации на его введение отпадает. Представителями работников в соответствии с ТК РФ могут быть не только профсоюзные комитеты, но и иные представители, избираемые работниками (ст. 29 ТК РФ). В связи с этим нужно сделать вывод, что в настоящее время решение о введении вахтового метода может быть принято руководителем организации по согласованию с представительным органом работников (на работу вахтовым методом могут быть переведены как организации в целом, так и отдельные структурные подразделения - цеха, участки, колонны, бригады и т.д.).

6. Работники, привлекаемые к работам вахтовым методом, в период нахождения в месте выполнения работ проживают в специально создаваемых вахтовых поселках. Вахтовые поселки представляют собой комплекс жилых, культурно-бытовых, санитарных и хозяйственных зданий и сооружений, предназначенных для обеспечения жизнедеятельности работников в период их работы и отдыха на вахте, а также обслуживания техники, автотранспорта, хранения запасов товарно-материальных ценностей.

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 способов доставки персонала, смету затрат на его строительство и содержание. При проектировании 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 поселке до места работы и обратно. Проект согласовывается с представительным органом работников организации 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 местной исполнительной власти, представительного органа работников, организаций торговли и общественного питания, санитарной и пожарной служб, органов здравоохранения. Акт комиссии о приемке вахтового поселка в эксплуатацию утверждается руководителем организации.

Техническое и бытовое обслуживание вахтовых поселков обеспечивается, как правило, соответствующим сменным штатным персоналом.

Проживание в поселках вахтового (сменного) персонала в период междувахтового отдыха запрещается.

Статья 298. Ограничения на работы вахтовым методом

1. Комплектование вахтового персонала обеспечивается организациями, осуществляющими работы вахтовым методом, за счет работников этих организаций с их согласия или путем приема новых работников. В трудовых книжках в графе "Сведения о работе" во всех случаях указывается, что работа

выполняется вахтовым методом.

2. Комментируемая статья определяет категории лиц, которые не могут привлекаться к работам, выполняемым вахтовым методом.

Эти ограничения обусловлены особой напряженностью вахтового метода организации труда, связанной с увеличением рабочих смен, неполноценностью отдыха на вахте, психологическими проблемами проживания в ограниченных мужских коллективах с отрывом от семьи и привычных форм общения, работой в районах с суровыми природно-климатическими условиями и другими неблагоприятными факторами.

3. Работодатели несут ответственность за своевременную явку работников на осмотры и обследования в соответствии со ст. 212 ТК РФ.

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.

Статья 299. Продолжительность вахты

1. Временем вахты считается общий период выполнения работ на объекте и междусменного отдыха в вахтовом поселке. По общему правилу продолжительность вахты не должна превышать одного месяца.

2. В исключительных случаях с учетом отдаленности объектов работ, их характера и специфики, возможности использования транспорта и других факторов продолжительность вахты на отдельных объектах может быть увеличена до 3 месяцев. Решение об этом принимается работодателем по согласованию с представительным органом работников организации.

3. В случаях неприбытия вахтового (сменного) персонала руководители организаций, осуществляющих работы вахтовым методом, вправе привлекать работников к работе сверх продолжительности рабочего времени, установленного графиками работы на вахте, до прибытия смены. Поскольку такая работа по своей юридической природе является сверхурочной, она может производиться лишь с соблюдением требований ст. 97 ТК РФ - с письменного согласия самих работников и оплачиваться в повышенном размере согласно ст. 150 ТК РФ. В этих случаях работодатель обязан также принять все меры для организации доставки вахтового (сменного) персонала в кратчайшие сроки.

Статья 300. Учет рабочего времени при работе вахтовым методом

1. При вахтовом методе организации работы в обязательном порядке устанавливается суммированный учет рабочего времени, при котором фактическая продолжительность ежедневной работы может отклоняться от нормальной продолжительности рабочего времени, предусмотренной ст. 91 ТК РФ. Вместе с тем общая продолжительность рабочего времени за учетный период при суммированном учете не должна превышать нормального числа рабочих часов, установленных законодательством.

По общим правилам ведение суммированного учета допускается в случаях, когда не может быть соблюдена ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени (ст. 104 ТК РФ). Кроме этого обстоятельства суммированный учет рабочего времени при вахтовом методе дает возможность работникам накапливать дни отдыха и использовать затем не на объектах выполнения работ, а по месту жительства.

2. Учетный период включает: а) все рабочее время; б) время в пути от места нахождения организации или от пункта сбора до места работы и обратно; в) все виды времени отдыха (ежедневный, еженедельный, междусменный, междувахтовый), приходящиеся на соответствующий календарный период. Длительность учетного периода может составлять месяц, квартал, иной, более продолжительный период, но не более чем год. Она устанавливается исходя из конкретных условий выполнения работ, правилами внутреннего трудового распорядка организации (ст. 104 ТК РФ).

3. В организациях, применяющих вахтовый метод, ведется учет рабочего времени и времени отдыха на каждого работника по месяцам и нарастающим итогам за весь учетный период.

Статья 301. Режимы труда и отдыха при работе вахтовым методом

1. Время вахты, межвахтового отдыха и время в пути к месту работы и обратно представляет собой единый цикл, который называется режимом труда и отдыха. Режимы труда и отдыха в рамках учетного периода определяются графиками работы на вахте, которые утверждаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников организации и доводятся до сведения работников не позднее чем за 2 месяца до введения их в действие. Нарушение процедуры утверждения и сроков оповещения работников лишает график юридической силы.

2. В соответствии со ст. 100 ТК РФ особенности режима рабочего времени и времени отдыха

работников, имеющих особый характер работы, определяются в порядке, устанавливаемом Правительством РФ. Поскольку в настоящее время такой порядок не определен, продолжают действовать в части, не противоречащей ТК РФ, Основные положения о вахтовом методе организации работ, утв. постановлением Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС и Министерства здравоохранения СССР от 31 декабря 1987 г. N 794/33-82.

3. Нормальное количество часов, которые работник должен отработать в учетном периоде, определяется исходя из 6-дневной рабочей недели и продолжительности ежедневной работы (смены) 7 часов и 5-часовой продолжительности работы (смены) накануне нерабочих праздничных и выходных дней. При этом на работах с вредными и (или) опасными условиями труда норма рабочего времени исчисляется исходя из установленной законодательством сокращенной продолжительности рабочего времени. Аналогичным образом определяется нормальная продолжительность рабочего времени на вахте. При неполном времени работы в учетном периоде или на вахте (отпуск, болезнь и т.п.) из установленных норм часов работы вычитаются рабочие часы по календарю, приходящиеся на дни отсутствия на работе.

Продолжительность ежедневной работы (смены) при вахтовом методе обычно удлинена, но не должна превышать 12 часов.

Продолжительность ежедневного (междусменного отпуска) работников с учетом объединенных перерывов может быть уменьшена до 12 часов.

Продолжительность еженедельного отдыха, которая по общему правилу не может быть менее 42 часов (ст. 108 ТК РФ), при вахтовом методе в связи с использованием суммированного учета рабочего времени и увеличением до 12 часов длительности ежедневной работы может уменьшаться до 24 часов. Число дней еженедельного отдыха в текущем месяце должно быть не менее числа полных недель этого месяца. Еженедельный непрерывный отдых предоставляется по графику работы и может приходиться на любые дни недели.

Междувахтовый отдых составляет время переработки в период вахты.

Неиспользованные в результате систематической переработки по графикам сменности часы ежедневного (междусменного) отдыха, а также дни еженедельного отдыха суммируются и предоставляются в виде дополнительных свободных от работы дней (дней междувахтового отдыха) в течение учетного периода из расчета один день отдыха за каждые 7 часов переработки. Работникам, уволившимся до окончания учетного периода, дата увольнения с их согласия может указываться с учетом полагающихся дней междувахтового отдыха.

Работа сверх продолжительности ежедневной работы (смены), предусмотренной графиком, является сверхурочной, может производиться лишь в исключительных случаях, установленных в ст. 97 ТК РФ, и оплачиваться в повышенном размере в соответствии со ст. 150 ТК РФ.

Время, необходимое для доставки работников к месту работы и обратно, должно быть также предусмотрено графиком работы на вахте. Эти дни в норму рабочего времени не включаются и могут приходиться на дни междувахтового отдыха.

Статья 302. Гарантии и компенсации лицам, работающим вахтовым методом

1. Оплата труда работников при вахтовом методе организации работ производится:

рабочих-сдельщиков - за объем выполненных работ по действующим нормам и расценкам;

рабочих-повременщиков - за все фактически отработанное время в часах из расчета установленных тарифных ставок присвоенных разрядов;

мастеров, прорабов, начальников участков (смен) и другого линейного персонала, непосредственно осуществляющего руководство на объекте (участке), - за все фактически отработанное по графику время (в часах) из расчета месячных должностных окладов. Часовая ставка работников определяется в этих случаях путем деления месячного дополнительного оклада на количество рабочих часов по календарю расчетного месяца;

других руководителей, специалистов и служащих, также работающих на вахте, - за фактически отработанное время (в днях) из расчета месячных должностных окладов.

2. Часть 1 комментируемой статьи предусматривает выплату работникам, выполняющим работы вахтовым методом, специальной надбавки в размерах, установленных в порядке, определяемом Правительством РФ. Поскольку после принятия ТК РФ такой порядок не определен, надбавки должны выплачиваться в размерах и порядке, предусмотренных постановлением Минтруда России от 29 июня 1994 г. N 51 "О нормах и порядке возмещения расходов при направлении работников предприятий, организаций и учреждений для выполнения монтажных, наладочных, строительных работ на курсы повышения квалификации, а также за подвижной и разъездной характер работы, за производство работ вахтовым методом и полевых работ, за постоянную работу в пути на территории Российской Федерации" с изм., внесенными постановлением Минтруда России от 15 июня 1995 г. N 31. В соответствии с этими **постановлениями** при выполнении работ вахтовым методом за каждый календарный день в местах производства работ в период вахты, а также фактические дни нахождения в пути от места расположения организации (пункта сбора) до места работы и обратно выплачивается взамен суточных надбавка за

вахтовый метод работы:

в районах Крайнего Севера и в приравненных к ним местностях - 75% месячной тарифной ставки, должностного оклада;

в районах Европейского Севера, Сибири и Дальнего Востока - 50% месячной тарифной ставки, должностного оклада;

в остальных районах страны - 30% месячной тарифной ставки, должностного оклада.

При этом надбавка во всех регионах выплачивается не свыше размера установленной нормы суточных при командировках на территории Российской Федерации, которая с 1 января 2002 г. составляет 100 руб. за каждый день нахождения в командировке (см. приказ Минфина России от 6 июля 2001 г. N 49н "Об изменении норм возмещения командировочных расходов на территории Российской Федерации").

3. Доставка работников на вахту осуществляется организованно от места нахождения организации (пункта сбора) до места работы и обратно. Для доставки работников может использоваться транспорт, принадлежащий организации, применяющей вахтовый метод.

За дни в пути от места нахождения организации (пункта сбора) к месту работы и обратно, предусмотренные графиком работы на вахте, а также за дни задержки работников в пути по метеорологическим условиям и вине транспортных организаций работнику выплачивается дневная тарифная ставка (оклад).

4. Согласно ч. 2 п. 2.5 Основных положений о вахтовом методе организации работ проезд работников от места их постоянного жительства до пункта сбора и обратно оплачивается предприятием. Между тем Верховный Суд РФ решением от 17 декабря 1999 г. N ГКПИ99-924 "О признании недействительной части 2 пункта 25 Основных положений о вахтовом методе организации работ, утвержденных постановлением Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС и Минздрава СССР от 31 декабря 1987 г. N 794/33-82, в части положения об оплате предприятием проезда работников от места их постоянного жительства и обратно" установил данную норму недействительной (незаконной), и следовательно, такой проезд оплате за счет работодателя в настоящее время не подлежит.

5. Свою специфику имеет предоставление работникам, выполняющим работу вахтовым методом, гарантий и компенсаций за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

При внутрирегиональном вахтовом методе, т.е. когда работники проживают и работают в указанных районах, на них в полном объеме распространяются гарантии и компенсации, установленные для лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (см. гл. 50 ТК РФ и [комментарий](#) к ней).

Иначе обстоит дело при межрегиональном вахтовом методе, когда работники постоянно проживают за пределами районов Севера, но регулярно выезжают для работы в эти районы. Поскольку воздействие экстремальных природно-климатических факторов на человека в данном случае меньше, чем при постоянном проживании на Севере, этим работникам предоставляются лишь отдельные гарантии и компенсации за работу на Севере, а именно процентные надбавки к заработной плате и дополнительные отпуска в порядке и на условиях, предусмотренных для лиц, постоянно работающих в указанных районах и местностях. Их размер дифференцирован для 2 групп районов: Крайнего Севера и приравненных к ним местностей.

Работникам, выезжающим для работы вахтовым методом в районы Крайнего Севера и приравненные к ним местности, устанавливается районный коэффициент и выплачиваются процентные надбавки к заработной плате в порядке и размерах, установленных для работников указанных районов (см. ст. 316, 317 ТК РФ и [комментарий](#) к ним), и предоставляется дополнительный ежегодный оплачиваемый отпуск в районах Крайнего Севера - 24 календарных дня, а в приравненных к ним местностях - 16 календарных дней.

В стаж работы, дающий право на получение процентных надбавок и дополнительного отпуска, включаются календарные дни работы в указанных районах и местностях и фактические дни нахождения в пути от места нахождения организации (пункта сбора) к месту работы и обратно, предусмотренные графиком сменности.

6. Постановлением Правительства РФ от 3 февраля 2005 г. N 51 установлены размеры и порядок выплаты надбавки за вахтовый метод работы работникам организаций, финансируемых из федерального бюджета.

Работникам организаций, финансируемых из федерального бюджета, 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 (далее - надбавка) 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.

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 в п. 1 настоящего постановления 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.

Настоящее постановление вступило в силу с 1 января 2005 г.

Глава 48. Особенности регулирования труда работников, работающих у работодателей - физических лиц

Статья 303. Особенности трудового договора, заключаемого работником с работодателем - физическим лицом

1. В соответствии с Федеральным законом "Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования" Правительство РФ постановлением от 15 марта 1997 г. N 318 утвердило Инструкцию о порядке ведения индивидуального (персонифицированного) учета сведений о застрахованных лицах для целей государственного пенсионного страхования и ввело ее в действие с 1 января 1997 г. (далее - Инструкция).

Инструкция определяет:

порядок регистрации застрахованных лиц в системе государственного пенсионного страхования;
порядок представления в Пенсионный фонд РФ сведений о застрахованных лицах, в том числе сведений о трудовом стаже, зарплате (доходе), начисленных страховых взносах;
порядок использования этих сведений для контроля за правильным начислением страховых взносов на государственное пенсионное страхование.

2. Индивидуальный (персонифицированный) учет (далее - персонифицированный учет) - организация и ведение учета сведений о каждом застрахованном лице для целей государственного пенсионного страхования.

Застрахованные лица, в том числе самостоятельно уплачивающие страховые взносы, - лица, на которые распространяется государственное пенсионное страхование. Застрахованными лицами являются граждане РФ, иностранные граждане и лица без гражданства. К застрахованным лицам, самостоятельно уплачивающим страховые взносы, относятся индивидуальные предприниматели, в том числе иностранные граждане, а также частные детективы, занимающиеся частной практикой нотариусы, частные аудиторы, главы крестьянских (фермерских) хозяйств, родовых, семейных общин коренных малочисленных народов Севера, занимающихся традиционными отраслями хозяйствования.

Работодатели - юридические лица, в том числе иностранные, и их обособленные подразделения; международные организации, осуществляющие свою деятельность на территории Российской Федерации; родовые, семейные общины малочисленных народов Севера, занимающиеся традиционными отраслями хозяйствования; крестьянские (фермерские) хозяйства; граждане, в том числе иностранные, лица без гражданства, проживающие в Российской Федерации, и индивидуальные предприниматели, осуществляющие прием на работу по трудовому договору (контракту), а также уплачивающие вознаграждение по договорам гражданско-правового характера, предметом которых являются выполнение работ и оказание услуг, в том числе по договорам, заключенным с индивидуальными предпринимателями, и по авторским договорам.

Индивидуальный лицевой счет застрахованного лица (далее - лицевой счет) - документ, хранящийся в виде электронной формы в органах Пенсионного фонда РФ, содержащий предусмотренные Инструкцией сведения о застрахованных лицах, включенные в информационные ресурсы Пенсионного фонда РФ.

Страховой номер - постоянный персональный номер, присваиваемый Пенсионным фондом РФ лицевому счету застрахованного лица.

Регистрация застрахованного лица (далее - регистрация) - открытие лицевого счета на застрахованное лицо и выдача ему страхового свидетельства государственного пенсионного страхования. При внедрении персонифицированного учета в субъекте РФ проводится начальная (массовая) регистрация застрахованных лиц.

Страховое свидетельство государственного пенсионного страхования (далее - страховое свидетельство) - документ, выдаваемый застрахованному лицу, подтверждающий регистрацию этого лица в системе государственного пенсионного страхования.

3. Органом, осуществляющим персонифицированный учет, является Пенсионный фонд РФ.

Организацию персонифицированного учета в субъектах РФ осуществляют территориальные органы Пенсионного фонда РФ (далее - территориальные органы).

Персонифицированный учет в субъекте РФ включает:

регистрацию застрахованных лиц;

сбор сведений о трудовом стаже, заработке (доходе) и начисленных страховых взносах застрахованных лиц за период работы после начальной регистрации;

позапное внесение в лицевые счета сведений о стаже застрахованных лиц за период, предшествующий начальной регистрации.

4. Регистрация застрахованных лиц осуществляется следующим образом. Каждое лицо, на которое распространяется государственное пенсионное страхование, должно быть зарегистрировано в системе государственного пенсионного страхования.

Каждое застрахованное лицо, не зарегистрированное в системе государственного пенсионного страхования, работающее по трудовому договору (контракту), договору гражданско-правового характера, предметом которого является выполнение работ и оказание услуг, или авторскому договору, должно быть зарегистрировано работодателем в территориальном органе, в котором этот работодатель зарегистрирован как плательщик страховых взносов.

При проведении начальной регистрации сведения о застрахованных лицах, предусмотренные Инструкцией, представляются работодателями и лицами, самостоятельно уплачивающими страховые взносы в Пенсионный фонд РФ, в сроки, определяемые органами Пенсионного фонда РФ.

При проведении начальной регистрации в сроки, определенные территориальным органом, работодатель представляет в этот орган на каждое застрахованное лицо, работающее у него по трудовому договору (контракту), договору гражданско-правового характера, предметом которого является выполнение работ и оказание услуг, или авторскому договору, анкету застрахованного лица, форма которой утверждается Пенсионным фондом РФ.

Анкета застрахованного лица содержит следующие сведения о застрахованном лице: фамилию, имя, отчество; пол; дату и место рождения; адрес регистрации по месту жительства и по месту пребывания; номер телефона; серию, номер, дату и паспортные данные или реквизиты иного документа, удостоверяющего личность.

При приеме на работу по трудовому договору (контракту) застрахованного лица, не зарегистрированного в системе государственного пенсионного страхования, а также при заключении с таким лицом договора гражданско-правового характера, предметом которого является выполнение работ и оказание услуг, или авторского договора работодатель представляет на это лицо анкету застрахованного лица в территориальный орган в течение 2 недель с момента приема на работу или заключения договора.

Правильность указанных в анкете застрахованного лица сведений заверяется личной подписью застрахованного лица.

Если застрахованное лицо не имеет возможности лично заверить анкету застрахованного лица по причине длительного (свыше 1 месяца) нахождения в командировке, длительной болезни или иной причине, работодатель указывает эту причину в анкете, которую заверяет.

Анкеты застрахованных лиц с содержащимися в них сведениями передаются работодателем в территориальный орган с заверенным сопроводительным документом.

На основании представленной анкеты застрахованного лица территориальный орган в течение 3 недель принимает решение:

открыть лицевой счет и оформить соответствующее страховое свидетельство;

оформить запрос об уточнении сведений, необходимых для регистрации застрахованного лица (далее - запрос об уточнении сведений), форма которого утверждается Пенсионным фондом РФ.

Территориальный орган выдает работодателю оформленные страховые свидетельства и в необходимых случаях запросы об уточнении сведений вместе с сопроводительной ведомостью, форма которой утверждается Пенсионным фондом РФ.

Работодатель в течение недели после получения от территориального органа страховых свидетельств выдает их работающим у него застрахованным лицам. Застрахованные лица расписываются в получении страховых свидетельств в сопроводительной ведомости.

Если в страховом свидетельстве неверно записаны фамилия, имя, отчество, дата, место рождения или пол застрахованного лица, застрахованное лицо указывает правильное значение соответствующего реквизита в листке исправлений, форма которого утверждается Пенсионным фондом РФ.

Если работодатель не имеет возможности выдать страховое свидетельство в связи с увольнением застрахованного лица, длительным (свыше 1 месяца) нахождением в командировке, длительной болезнью или по иной причине, работодатель проверяет правильность содержащихся в этом документе сведений, а при наличии в нем ошибок указывает правильные значения реквизитов в листке исправлений.

Работодатель требует от застрахованного лица, которому территориальный орган оформил запрос об уточнении сведений, заполнить в нем необходимые реквизиты с представлением в

необходимых случаях подтверждающих документов, а при отсутствии этого лица указывает причину отсутствия в запросе об уточнении сведений и заверяет его.

Работодатель в месячный срок после получения в территориальном органе страховых свидетельств и запросов об уточнении сведений возвращает в этот орган заполненную и заверенную сопроводительную ведомость и при необходимости - листки исправлений и заполненные запросы об уточнении сведений, а также страховые свидетельства, которые не были выданы застрахованным лицам по причине невостребования.

Территориальный орган отмечает в лицевых счетах факт выдачи страхового свидетельства, а в случае представления работодателем листков исправлений и заполненных запросов об уточнении сведений переоформляет в течение 3 недель страховые свидетельства с учетом исправленных и уточненных сведений и передает их работодателю для выдачи застрахованным лицам в порядке, предусмотренном п. 11-14 Инструкции.

5. Территориальный орган оформляет на каждое застрахованное лицо страховое свидетельство, содержащее страховой номер, фамилию, имя, отчество, дату рождения, место рождения и пол застрахованного лица.

Форма страхового свидетельства (его дубликат) утверждается Пенсионным фондом РФ.

Страховое свидетельство хранится у застрахованного лица.

Страховое свидетельство действительно только при предъявлении паспорта или иного документа, удостоверяющего личность.

Работодатель требует от застрахованного лица предъявления страхового свидетельства, а застрахованное лицо в свою очередь предъявляет страховое свидетельство при приеме на работу по трудовому договору (контракту), при заключении договора гражданско-правового характера, предметом которого является выполнение работ и оказание услуг, или авторского договора. Работодатель обязан проверить соответствие предъявленного страхового свидетельства документу, удостоверяющему личность застрахованного лица.

Работодатель указывает страховой номер, содержащийся в страховом свидетельстве зарегистрированного застрахованного лица, при представлении в территориальный орган сведений о его стаже и заработке.

Страховое свидетельство подлежит обмену в случае:

изменения фамилии, имени, отчества, даты рождения, места рождения или пола застрахованного лица;

установления неточности или ошибочности содержащихся в нем сведений; непригодности для использования.

6. В соответствии с Инструкцией о порядке ведения индивидуального (персонифицированного) учета сведений о застрахованных лицах застрахованное лицо имеет право:

получать бесплатно один раз в год в территориальном органе по месту жительства или работы копию лицевого счета;

получать бесплатно у работодателя копию индивидуальных сведений, представленных работодателем в территориальный орган;

при несогласии со сведениями, внесенными в его лицевой счет, обратиться с заявлением об исправлении указанных сведений в органы Пенсионного фонда РФ либо в суд.

Застрахованное лицо получает копию лицевого счета в территориальном органе по месту жительства или работы по личному заявлению. При этом застрахованное лицо предъявляет страховое свидетельство и паспорт или иной документ, удостоверяющий личность.

Территориальный орган в 2-недельный срок со дня подачи заявления представляет застрахованному лицу выписку из лицевого счета застрахованного лица, форма которой утверждается Пенсионным фондом РФ.

Застрахованное лицо обязано:

пройти регистрацию в территориальном органе;

получить страховое свидетельство, хранить его и предъявлять по требованию работодателя, работников органов Пенсионного фонда РФ и органов социальной защиты населения;

сообщать в территориальный орган в порядке, установленном Инструкцией, об изменении сведений, содержащихся в его индивидуальном счете, а также об утрате страхового свидетельства;

представлять по требованию территориальных органов документы, подтверждающие сведения, подлежащие включению в лицевой счет.

7. В Инструкции закреплены следующие права и обязанности работодателя. Работодатель имеет право:

потребовать от застрахованного лица при приеме на работу по трудовому договору, при заключении договора гражданско-правового характера, предметом которого является выполнение работ и оказание услуг, или по авторскому договору предъявить страховое свидетельство, а в случае его отсутствия заполнить анкету застрахованного лица;

дополнять и уточнять сведения о застрахованных лицах, представленные им в территориальный орган, в соответствии с Инструкцией.

Работодатель обязан:
представлять в территориальный орган сведения о застрахованных лицах в соответствии с Инструкцией;

получать в территориальном органе страховые свидетельства, их дубликаты и выдавать их под расписку работающим у него застрахованным лицам в соответствии с Инструкцией;

передавать бесплатно каждому застрахованному лицу копию индивидуальных сведений об этом лице, представленных в территориальный орган;

контролировать соответствие реквизитов предъявляемого застрахованным лицом страхового свидетельства реквизитам паспорта или иного документа, удостоверяющего личность этого лица.

8. Трудовой договор между работником и работодателем - физическим лицом отличается от других тем, что в него в обязательном порядке должны быть включены все условия, существенные как для работника, так и для работодателя. За основу трудового договора в качестве примера можно взять Рекомендации по заключению трудового договора в письменной форме (приложение N 2 к постановлению Минтруда России от 14 июля 1993 г. N 135)***(42)**.

9. Согласно Временному перечню вредных, опасных веществ и производственных факторов и перечню работ, при выполнении которых обязательны предварительные и периодические медицинские осмотры работников, утв. приказом Минздравмедпрома России от 14 марта 1996 г. N 90, работодатель обязан направить работника на предварительный медицинский контроль, а затем - на периодические медицинские осмотры.

10. Согласно ст. 23 ГК РФ гражданин вправе заниматься предпринимательской деятельностью без образования юридического лица с момента государственной регистрации в качестве индивидуального предпринимателя.

11. Постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 28 апреля 1987 г. N 275/13-76 утверждены Положение об условиях труда лиц, работающих у граждан по договорам (приложение 1) и форма договора (приложение 2). Это Положение действует в части, не противоречащей ТК РФ.

Труд лиц, работающих у граждан по договорам (домашние работники), применяется для выполнения работ в домашнем хозяйстве граждан, оказания им технической помощи в литературной и иной творческой деятельности, других видов услуг.

На указанных лиц распространяется действие законодательства о труде с особенностями, установленными ТК РФ и названным Положением.

Статья 304. Срок трудового договора

1. Трудовой договор между работником и работодателем - физическим лицом может заключаться во всех формах, предусмотренных в ст. 58, 59 ТК РФ.

2. Трудовые договоры могут заключаться:

1) на неопределенный срок;

2) на определенный срок не более 5 лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен ТК РФ и иными федеральными законами.

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, если иное не предусмотрено ТК РФ и иными федеральными законами.

Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то 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 после истечения срока трудового договора, трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок.

Трудовой договор, заключенный на определенный срок при отсутствии достаточных к тому оснований, установленных органом, осуществляющим государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, или судом, считается заключенным на неопределенный срок.

Запрещается заключение срочных трудовых договоров в целях уклонения от предоставления прав и гарантий, предусмотренных работникам, с которыми заключается трудовой договор на неопределенный срок.

3. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника:

для замены временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы;

на время выполнения временных (до 2 месяцев) работ;

с лицами, поступающими на работу к работодателям - физическим лицам;

с лицами, принимаемыми для выполнения заведомо определенной работы в случаях, когда ее выполнение (завершение) не может быть определено конкретной датой;

для работ, непосредственно связанных со стажировкой и профессиональным обучением работника;

с лицами, обучающимися на дневной форме обучения;
с пенсионерами по возрасту, а также с лицами, которым по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением разрешена работа исключительно временного характера.

Работодателю запрещается требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

4. Трудовой договор (ст. 61 ТК РФ) вступает в силу со дня его подписания работником и работодателем, если иное не установлено федеральными законами, иными нормативными правовыми актами или трудовым договором, либо со дня фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя.

Работник обязан приступить к исполнению трудовых обязанностей со дня, определенного трудовым договором.

Если в трудовом договоре не оговорен день начала работы, то работник должен приступить к работе на следующий рабочий день после вступления договора в силу.

Если работник не приступил к работе в установленный срок без уважительных причин в течение недели, то трудовой договор аннулируется.

Статья 305. Режимы труда и отдыха

1. Соглашение о режиме работы, предоставлении выходных дней и ежегодных оплачиваемых отпусков по трудовому договору может быть включено в трудовой договор. Кроме того, эти условия могут быть установлены и в отдельных письменных соглашениях, которые можно рассматривать как приложения к трудовому договору.

2. Работодатель может установить для своих работников правила внутреннего трудового распорядка.

3. Согласно ст. 100 ТК РФ режим рабочего времени должен предусматривать продолжительность рабочей недели (5-дневная с двумя выходными днями, 6-дневная с одним выходным днем, рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику), работу с ненормированным рабочим днем для отдельных категорий работников, продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, число смен в сутки, чередование рабочих и нерабочих дней, которые устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка организации в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями.

Ненормированный рабочий день - особый режим работы, в соответствии с которым работник может по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени. Режим работы с ненормированным рабочим днем определяется трудовым договором.

Может быть установлен режим гибкого рабочего времени - начало, окончание или общая продолжительность рабочего дня определяется по соглашению сторон.

Работодатель обеспечивает отработку работником суммарного количества рабочих часов в течение соответствующих учетных периодов (рабочего дня, недели, месяца и других).

Может быть организована сменная работа - работа в 2, 3 или 4 смены.

При сменной работе каждая группа работников должна производить работу в течение установленной продолжительности рабочего времени в соответствии с графиком сменности.

Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее чем за 1 месяц до введения их в действие.

Работа в течение двух смен подряд запрещается.

Допускается ведение суммированного учета рабочего времени, с тем чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период (месяц, квартал и др.) не превышала нормального числа рабочих часов. Учетный период не может превышать 1 года.

Рабочий день может быть разделен на части с тем, чтобы общая продолжительность рабочего времени не превышала установленной продолжительности ежедневной работы.

4. Время отдыха - время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

Видами времени отдыха, согласно ст. 107 ТК РФ являются: перерывы в течение рабочего дня (смены); ежедневный (междусменный) отдых; выходные дни (еженедельный непрерывный отдых); нерабочие праздничные дни; отпуска.

В соответствии со ст. 108 ТК РФ в течение рабочего дня (смены) работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более 2 часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается.

Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются трудовым договором по соглашению между работником и работодателем.

Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов.

Всем работникам предоставляются выходные дни (еженедельный непрерывный отдых). При 5-дневной рабочей неделе работникам предоставляются 2 выходных дня в неделю, при 6-дневной

рабочей неделе - 1 выходной день.

Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при 5-дневной рабочей неделе устанавливается коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка организации. Оба выходных дня предоставляются, как правило, подряд.

Нерабочими праздничными днями в Российской Федерации являются: 1-5 января - Новогодние каникулы; 7 января - Рождество Христово; 23 февраля - День защитника Отечества; 8 марта - Международный женский день; 1 мая - Праздник Весны и Труда; 9 мая - День Победы; 12 июня - День России; 4 ноября - День всенародного единства.

При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день.

В нерабочие праздничные дни допускаются работы, приостановка которых невозможна по производственно-техническим условиям (непрерывно действующие организации), работы, вызываемые необходимостью обслуживания населения, а также неотложные ремонтные и погрузочно-разгрузочные работы.

В целях рационального использования работниками выходных и нерабочих праздничных дней Правительство РФ вправе переносить выходные дни на другие дни.

Работа в выходные и нерабочие праздничные дни, как правило, запрещается.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в следующих случаях:

для предотвращения производственной аварии, катастрофы, устранения последствий производственной аварии, катастрофы либо стихийного бедствия;

для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества;

для выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных подразделений.

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения представительного органа работников.

Привлечение инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет, к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случае, если такая работа не запрещена им по медицинским показаниям. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до 3 лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью более 28 календарных дней (удлиненный основной отпуск) предоставляется работникам в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется трудовым договором и который не может быть менее 3 календарных дней. В случае, когда такой отпуск не предоставляется, переработка сверх нормальной продолжительности рабочего времени с письменного согласия работника компенсируется как сверхурочная работа.

Продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются и не оплачиваются.

При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

Оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно.

Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении 6 месяцев его непрерывной работы в данной организации. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения 6 месяцев.

До истечения 6 месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:

женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;

работникам в возрасте до 18 лет;

работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до 3 месяцев;

в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной

в данной организации.

По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до 18 лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.

Замена отпуска денежной компенсацией беременным женщинам и работникам в возрасте до 18 лет, а также работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не допускается.

При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска.

При увольнении в связи с истечением срока трудового договора отпуск с последующим увольнением может предоставляться и тогда, когда время отпуска полностью или частично выходит за пределы срока этого договора. В этом случае днем увольнения также считается последний день отпуска.

При предоставлении отпуска с последующим увольнением при расторжении трудового договора по инициативе работника этот работник имеет право отозвать свое заявление об увольнении до дня начала отпуска, если на его место не приглашен в порядке перевода другой работник.

По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;

работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;

родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, - до 14 календарных дней в году;

работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5 календарных дней;

в других случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами либо коллективным договором.

Статья 306. Изменение существенных условий трудового договора

1. Изменение существенных условий, предусмотренных трудовым договором, оформляется в приложении к трудовому договору, которое составляется в письменной форме в 2 экземплярах и хранится у обеих сторон трудового договора, подписывается сторонами трудового договора.

2. Существенными условиями трудового договора, согласно ст. 57 ТК РФ, являются:

место работы (с указанием структурного подразделения); дата начала работы; наименование должности, специальности, профессии с указанием квалификации в соответствии со штатным расписанием организации или конкретная трудовая функция. Если в соответствии с федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, специальностям или профессиям связано предоставление льгот либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, специальностей или профессий и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, установленном Правительством РФ;

права и обязанности работника; права и обязанности работодателя;

характеристики условий труда, компенсации и льготы работникам за работу в тяжелых, вредных и (или) опасных условиях;

режим труда и отдыха (если он в отношении данного работника отличается от общих правил, установленных в организации);

условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или должностного оклада работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);

виды и условия социального страхования, непосредственно связанные с трудовой

деятельностью.

3. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме.

Статья 307. Прекращение трудового договора

1. Работодатель имеет право прекратить трудовой договор по основаниям, установленным в ТК РФ в ст. 77, 81, 83, 84.

2. Стороны трудового договора, согласно ст. 307 ТК РФ, имеют право установить в трудовом договоре дополнительные основания для прекращения трудового договора. Такими основаниями, например, могут стать: а) отсутствие заказов на продукцию в течение 3 дней, сопровождающееся простоем работника; б) задержка работодателем выплаты заработной платы на срок более 1 недели и т.д.

Статья 308. Разрешение индивидуальных трудовых споров

1. Трудовые споры между работником и работодателем - физическим лицом решаются прежде всего путем переговоров на основе разумного компромисса между сторонами.

2. 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 1 месяца со дня вручения ему копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки (ст. 392 ТК РФ).

Работодатель имеет право обратиться в суд по спорам о возмещении работником вреда, причиненного организации, в течение 1 года со дня обнаружения причиненного вреда.

При пропуске по уважительным причинам сроков, установленных ч. 1 и 2 ст. 392 ТК РФ, они могут быть восстановлены судом.

При обращении в суд с иском по требованиям, вытекающим из трудовых отношений, работники освобождаются от оплаты пошлин и судебных расходов.

3. В случае признания увольнения или перевода на другую работу незаконным работник должен быть восстановлен на прежней работе органом, рассматривающим индивидуальный трудовой спор.

Орган, рассматривающий индивидуальный трудовой спор, принимает решение о выплате работнику среднего заработка за все время вынужденного прогула или разницы в заработке за все время выполнения нижеоплачиваемой работы.

По заявлению работника орган, рассматривающий индивидуальный трудовой спор, может ограничиться вынесением решения о взыскании в его пользу указанных выше компенсаций.

По заявлению работника орган, рассматривающий индивидуальный трудовой спор, может принять решение об изменении формулировки основания увольнения на увольнение по собственному желанию.

В случае признания формулировки причины увольнения неправильной или не соответствующей закону суд, рассматривающий индивидуальный трудовой спор, обязан изменить ее и указать в решении причину и основание увольнения в точном соответствии с формулировкой ТК РФ или иного федерального закона.

Если неправильная формулировка причины увольнения в трудовой книжке препятствовала поступлению работника на другую работу, то суд принимает решение о выплате работнику среднего заработка за все время вынужденного прогула.

В случаях увольнения без законного основания или с нарушением установленного порядка увольнения либо незаконного перевода на другую работу суд может по требованию работника вынести решение о возмещении работнику денежной компенсации морального вреда, причиненного ему указанными действиями. Размер этой компенсации определяется судом.

4. При признании органом, рассматривающим индивидуальный трудовой спор, денежных требований работника обоснованными они удовлетворяются в полном размере.

5. Решение о восстановлении на работе незаконно уволенного работника, о восстановлении на прежней работе работника, незаконно переведенного на другую работу, подлежит немедленному исполнению. При задержке работодателем исполнения такого решения орган, принявший решение, выносит определение о выплате работнику за все время задержки исполнения решения среднего заработка или разницы в заработке (ст. 396 ТК РФ).

Статья 309. Документы, подтверждающие работу у работодателей - физических лиц

1. В комментируемой статье запрещается работодателю производить записи в трудовые книжки и оформлять их. Стаж работника у работодателя - физического лица определяется по его трудовому договору. Работник может получить у работодателя справку о работе.

2. Запись в трудовую книжку работника должны производить, по мнению Главного

государственного инспектора труда, органы местного самоуправления, которые зарегистрировали трудовой договор. Это положение противоречит комментируемой статье, которая говорит о том, что документом, подтверждающим работу у работодателя - физического лица, является письменный трудовой договор, но не трудовая книжка.

Глава 49. Особенности регулирования труда надомников

Статья 310. Надомники

1. Согласно ст. 188 ТК РФ при использовании работником с согласия или ведома работодателя и в его интересах личного имущества работнику выплачивается компенсация за использование, износ (амортизацию) инструмента, личного транспорта, оборудования и других технических средств и материалов, принадлежащих работнику, а также возмещаются расходы, связанные с их использованием. Размер возмещения расходов определяется соглашением сторон трудового договора, выраженным в письменной форме

Согласно ст. 56 ТК РФ работник по трудовому договору обязан выполнять обязанности лично.

2. В Конвенции N 177 МОТ "О надомном труде" (1996 г.) термин "надомный труд" означает работу, которую лицо, именуемое надомником, выполняет:

по месту его жительства или в других помещениях по его выбору, но не в производственных помещениях работодателя;

за вознаграждение;

в целях производства товаров или услуг, согласно указаниям работодателя, независимо от того, кто предоставляет оборудование, материалы или другие используемые ресурсы, если только это лицо не располагает такой степенью автономии и экономической независимости, которая необходима для того, чтобы считать его независимым работником в соответствии с национальным законодательством или судебными решениями.

Лица со статусом наемных работников не становятся надомниками в силу одного только факта выполнения ими время от времени работы в качестве наемных работников на дому, а не на своем обычном рабочем месте.

Термин "работодатель" означает физическое или юридическое лицо, которое напрямую или через посредника, независимо от того, предусмотрены ли посредники в национальном законодательстве, предоставляет работу на дому в интересах своего предприятия.

Конвенция распространяется на всех лиц, занятых надомным трудом.

Национальная политика в области надомного труда должна содействовать равенству в обращении между надомниками и другими наемными работниками с учетом особенностей надомного труда и по мере необходимости условий, действующих в отношении такого же или аналогичного вида работы, выполняемой на предприятии. Равенство касается:

права надомников на создание организаций или вступление в организации по их собственному выбору и на участие в деятельности таких организаций;

защиты от дискриминации в области труда и занятий;

защиты в области безопасности и гигиены труда;

оплаты труда;

защиты посредством установленных законодательством систем социального обеспечения;

доступа к профессиональной подготовке;

минимального возраста приема на работу или допуска к трудовой деятельности;

защиты материнства.

Национальная политика в области надомного труда должна проводиться посредством законодательства, коллективных договоров, арбитражных решений или любым другим надлежащим способом, соответствующим национальной практике.

В соответствии с Рекомендацией N 184 МОТ "О надомном труде" (1996 г.) статистика труда должна охватывать по возможности надомный труд.

Надомник должен быть информирован о конкретных условиях занятости в письменной или в любой другой надлежащей форме, соответствующей национальным законодательству и практике.

Эта информация должна включать, в частности:

имя и адрес работодателя и посредника, если таковой существует;

тарифы или ставки оплаты труда и методы исчисления;

вид работы, подлежащей выполнению.

Компетентный орган на национальном уровне и в случае необходимости на региональном, отраслевом или местном уровнях должен обеспечить ведение учета работодателей, предоставляющих работу надомникам, и всех используемых этими работодателями посредников. Для этой цели данный орган должен указывать, какую информацию работодатели должны представлять или иметь для представления данному органу.

Работодатели должны нести обязанность по уведомлению компетентного органа, если они предоставляют работу надомникам впервые.

Работодатели должны вести учет с разбивкой по полу всех надомников, которым они предоставляют работу.

Работодатели должны также вести регистрационные листы рабочих заданий, порученных надомнику, с указанием:

времени, отводимого для их выполнения;

тарифных ставок оплаты труда;

возникших у надомника издержек, если таковые имеются, и размера выплаченной в связи с ними компенсации;

любых удержаний из зарплаты, произведенных в соответствии с национальным законодательством;

причитающейся заработной платы и выплаченной заработной платы с вычетом удержаний вместе с датой произведенной выплаты.

Копия регистрационного листа должна предоставляться надомнику.

В той мере, в какой это допускается национальным законодательством и практикой, касающимися невмешательства в частную жизнь, инспектора труда или другие должностные лица, на которых возложена обязанность контролировать соблюдение положений, регулирующих надомный труд, должны иметь возможность входить в те части дома или другого частного помещения, где выполняется работа.

В случаях серьезных или неоднократных нарушений законодательства, применяемого к надомному труду, следует принимать в соответствии с национальным законодательством и практикой необходимые меры, вплоть до возможного запрета на выдачу работы на дом.

Надомники имеют право:

создавать свои собственные организации или вступать в организации работников по своему выбору и участвовать в деятельности таких организаций;

вступать в профсоюзные федерации или конфедерации.

Работодатели должны принимать меры, которые бы поощряли ведение коллективных переговоров как средство определения условий труда надомников.

Минимальные размеры заработной платы для надомного труда устанавливаются в соответствии с национальным законодательством и практикой.

Ставки заработной платы надомников должны предпочтительно устанавливаться в рамках коллективных переговоров. Если таковые не проводятся, то решениями компетентного органа после консультаций с наиболее представительными организациями работодателей и работников, а также с организациями, занимающимися надомниками, и с организациями работодателей-надомников.

Для конкретной работы, оплачиваемой сдельно, ставка заработной платы надомника должна быть сравнима с заработной платой, получаемой работником на предприятии работодателя или при его отсутствии на другом предприятии в данной отрасли или в данном районе.

Надомники должны получать компенсацию за:

расходы, понесенные в связи с их работой, а именно за использованные энергию и воду, связь и обслуживание машин и оборудования;

время, потраченное на техническое обслуживание машин и оборудования, смену инструментов, сортировку, распаковку и упаковку и другие подобные операции.

Национальное законодательство о защите заработной платы должно применяться к надомникам.

Национальное законодательство должно обеспечивать наличие заранее установленных критериев для удержаний и защищать надомников от необоснованных удержаний за брак в работе или испорченные материалы.

Труд надомников должен оплачиваться либо при сдаче каждого завершенного рабочего задания или через регулярные промежутки времени, не превышающие одного месяца.

Если используется услуга посредника, то посредник и работодатель должны вместе и каждый в отдельности нести ответственность за выплату причитающегося надомникам вознаграждения в соответствии с национальным законодательством и практикой.

Компетентный орган должен обеспечивать распространение основных положений, правил и инструкций, принятых в области безопасности и гигиены труда, и мер предосторожности, которые обязаны применять работодатели и надомники. По мере возможности эти основные положения должны переводиться на языки, которыми владеют надомники.

В обязанности работодателей должно входить:

информирование надомников обо всех опасностях, связанных с их работой, которые известны или должны быть известны работодателю, и о мерах предосторожности, которые надо принять, и обучение их надлежащим образом в случае необходимости;

обеспечение надомников машинами, инструментами или другим оборудованием с соответствующими защитными приспособлениями и принятие разумных мер по их надлежащему техническому обслуживанию;

предоставление надомникам бесплатно всех необходимых средств индивидуальной защиты.

В обязанности надомников должно входить:

выполнение предписанных мер по безопасности и гигиене труда;

принятие разумных мер предосторожности в отношении собственной безопасности и здоровья, а также безопасности и здоровья других лиц, которые могут пострадать в результате их действий или просчетов в работе, включая правильное использование материалов, машин, инструментов и другого оборудования, предоставленных в их распоряжение.

Надомник, отказывающийся выполнять работу, которая, если он имеет достаточно веские основания так считать, представляет непосредственную и серьезную угрозу для его безопасности или здоровья, должен быть защищен от несправедливых последствий посредством мер, соответствующих национальным условиям и практике. Надомник должен незамедлительно сообщить работодателю об этой ситуации.

Если по определению инспектора труда или другого должностного лица, ведающего вопросами охраны труда, возникает непосредственная серьезная угроза для жизни или здоровья надомника, его семьи или населения, то продолжение работы на дому должно запрещаться до тех пор, пока не будут приняты надлежащие меры для исправления положения.

Срок, установленный для выполнения рабочего задания, не должен лишать надомника возможности пользоваться ежедневным или еженедельным отдыхом, сравнимым с тем, которым пользуются другие работники.

Национальное законодательство должно устанавливать условия, при которых надомникам предоставляются права, которыми пользуются другие работники, в виде оплачиваемых государственных праздничных дней, ежегодных оплачиваемых отпусков и оплачиваемого отпуска по болезни.

Система социального обеспечения должна распространяться на надомников. Это может обеспечиваться посредством:

включения надомников в сферу применения действующих положений по социальному обеспечению;

приспособления систем социального обеспечения, с тем чтобы они распространялись на надомников;

создания специальных систем или фондов для надомников.

Национальное законодательство в области защиты материнства должно применяться к надомникам.

Надомники должны пользоваться такой же защитой, какой пользуются другие работники в отношении прекращения трудовых отношений.

Статья 311. Условия, при которых допускается надомный труд

1. Постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 29 сентября 1981 г. N 275/17-99 утверждено Положение об условиях труда надомников. Оно действует в части, не противоречащей ТК РФ.

На надомников, ранее не работавших в общественном производстве, заводятся трудовые книжки после сдачи ими первого выполненного задания. В таком же порядке вносятся записи в трудовые книжки тех надомников, которые имеют эти книжки.

2. Организация в надомных условиях трудовых процессов допускается только для лиц, которые имеют необходимые жилищно-бытовые условия, а также практические навыки либо могут быть обучены этим навыкам для выполнения определенных работ.

Обследование жилищно-бытовых условий граждан, изъявивших желание работать на дому, производится администрацией предприятия, применяющего надомный труд, с участием представителей комитета профсоюза, а в соответствующих случаях - и представителей санитарного и пожарного надзора.

3. Работодатель предоставляет в бесплатное пользование надомников оборудование, инструменты и приспособления, своевременно осуществляет их ремонт. В тех случаях, когда надомник использует свои инструменты и механизмы, ему выплачивается за их износ (амортизацию) компенсация в порядке, установленном законодательством. По согласованию сторон надомнику могут возмещаться и иные расходы, связанные с выполнением для предприятия работ на дому (электроэнергия, вода и т.п.).

4. Работодатель должен совершенствовать формы организации труда надомников; внедрять в практику их работы более совершенные приспособления и механизмы, способствующие повышению производительности труда и улучшению качества изготавливаемой ими продукции; организовывать индивидуальное обучение и повышение квалификации на дому тех работников, которые по состоянию здоровья не могут заниматься непосредственно на производстве; привлекать надомников к участию в общественно-политических, культурных и иных мероприятиях, проводимых на предприятии; осуществлять другие меры, способствующие более эффективному использованию труда надомников.

5. Конкретный вид работы для надомников выбирается с учетом их профессиональных навыков и состояния здоровья (принимается во внимание характер оборудования и инструментов, свойства

сырья и материалов, рекомендации врачебно-трудовой экспертной комиссии или врачебно-консультационной комиссии и т.п.). Запрещается предоставлять надомникам такие виды работ, которые создают неудобства для проживающих соседей.

Отдельные виды надомных работ в соответствии с общими правилами противопожарной безопасности и санитарии, а также жилищно-бытовых условий надомников могут допускаться только с разрешения местных органов пожарной и санитарной инспекций.

Статья 312. Расторжение трудового договора с надомниками

1. С надомниками трудовой договор может быть прекращен по всем основаниям, которые установлены для работников, заключивших основной договор.

2. Трудовой договор с надомниками может быть расторгнут по ст. 77 ТК РФ по общим основаниям:

- 1) соглашение сторон (ст. 78 ТК РФ);
- 2) истечение срока трудового договора (ч. 2 ст. 58 ТК РФ), за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжают и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
- 3) расторжение трудового договора по инициативе работника (ст. 80 ТК РФ);
- 4) расторжение трудового договора по инициативе работодателя (ст. 81 ТК РФ);
- 5) перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);
- 6) отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией (ст. 75 ТК РФ);
- 7) отказ работника от продолжения работы в связи с изменением существенных условий трудового договора (ст. 73 ТК РФ);
- 8) отказ работника от перевода на другую работу вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением (ч. 2 ст. 72 ТК РФ);
- 9) отказ работника от перевода в связи с перемещением работодателя в другую местность (ч. 1 ст. 72 ТК РФ);
- 10) обстоятельства, не зависящие от воли сторон (ст. 83 ТК РФ);
- 11) нарушение установленных ТК РФ или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы (ст. 84 ТК РФ).

Трудовой договор может быть прекращен и по другим основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами.

Во всех случаях днем увольнения работника является последний день его работы.

3. Работодатель может расторгнуть трудовой договор с работником по основаниям, установленным в ст. 81 ТК РФ, в случаях:

- 1) ликвидации организации либо прекращения деятельности работодателем - физическим лицом;
- 2) сокращения численности или штата работников организации;
- 3) несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие:
 - а) состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением;
 - б) недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
- 4) смены собственника имущества организации (в отношении руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера);
- 5) неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;
- 6) однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей:
 - а) прогула (отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более 4 часов подряд в течение рабочего дня);
 - б) появления на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
 - в) разглашения охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей;
 - г) совершения по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением органа, уполномоченного на применение административных взысканий;
 - д) нарушения работником требований по охране труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;
 - 7) совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны

работодателя;

8) совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;

9) представления работником работодателю подложных документов или заведомо ложных сведений при заключении трудового договора;

10) прекращения допуска к государственной тайне, если выполняемая работа требует допуска к государственной тайне;

11) в других случаях, установленных ТК РФ и иными федеральными законами. Увольнение по основаниям, указанным в ч. 2 и 3 ст. 81 ТК РФ, допускается, если невозможно перевести работника с его согласия на другую работу.

Не допускается увольнение работника по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации либо прекращения деятельности работодателем - физическим лицом) в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске.

В случае прекращения деятельности филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения организации, расположенных в другой местности, расторжение трудовых договоров с работниками этих структурных подразделений производится по правилам, предусмотренным для случаев ликвидации организации.

4. Трудовой договор может быть расторгнут по обстоятельствам, изложенным в ст. 83 ТК РФ, не зависящим от воли сторон:

1) призыв работника на военную службу или направление его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;

2) восстановление на работе работника, ранее выполнявшего эту работу, по решению государственной инспекции труда или суда;

3) осуждение работника к наказанию, исключающему продолжение прежней работы, в соответствии с приговором суда, вступившим в законную силу;

4) признание работника полностью нетрудоспособным в соответствии с медицинским заключением;

5) смерть работника либо работодателя - физического лица, а также признание судом работника либо работодателя - физического лица умершим или безвестно отсутствующим;

6) наступление чрезвычайных обстоятельств, препятствующих продолжению трудовых отношений (военные действия, катастрофа, стихийное бедствие, крупная авария, эпидемия и другие чрезвычайные обстоятельства), если данное обстоятельство признано решением Правительства РФ или органа государственной власти соответствующего субъекта РФ.

Прекращение трудового договора по основанию, указанному в ч. 2 комментируемой статьи, допускается, если невозможно перевести работника с его согласия на другую работу.

Глава 50. Труд 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

1. Государственные гарантии и компенсации для лиц, работающих в районах Крайнего Севера, установлены не только ТК РФ, но и другими федеральными законами. Среди них - Закон РФ "О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях" с последующими дополнениями и изменениями; Федеральный закон от 19 июня 1996 г. N 78-ФЗ "Об основах государственного регулирования социально-экономического развития Севера Российской Федерации".

В то же время вопросы, не нашедшие разрешения в законодательстве Российской Федерации, продолжают решаться на основании законодательства бывшего СССР. Так, перечень районов Крайнего Севера и приравненных к ним местностей, утвержденный в 1967 г., продолжает действовать в редакции постановления Совета Министров СССР от 3 января 1983 г., но с дополнениями и изменениями, внесенными уже российским законодательством.

2. Предоставление северных гарантий и компенсаций в течение многих лет регламентировалось в централизованном порядке. Лишь в последние годы в связи с расширением прав субъектов РФ и работодателей некоторые из них в той или иной степени стали корректироваться последними. Часть 2 комментируемой статьи создает правовую базу для участия их в законотворческой деятельности в этой области, предусмотрев, что дополнительные гарантии и компенсации могут устанавливаться законами субъектов РФ, коллективными договорами, соглашениями, исходя из имеющихся финансовых возможностей. Поэтому, решая конкретный вопрос, не следует ограничиваться анализом федерального законодательства, а нужно учитывать законы субъектов РФ, положения коллективных договоров и соглашений.

3. Гарантии и компенсации распространяются на лиц, работающих в организациях северных

районов независимо от форм собственности по трудовым договорам о постоянной, сезонной, временной работе, занятых на общественных работах, выполняющих работы вахтовым методом.

4. Гарантии и компенсации для лиц, проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и являющихся работниками организаций, финансируемых из федерального бюджета, лиц, обучающихся в высших учебных заведениях, учреждениях начального и среднего профессионального образования, финансируемых из федерального бюджета, граждан, относящихся к малочисленным народам Севера, для граждан, получающих пособия по временной нетрудоспособности, по беременности и родам за счет средств Фонда социального страхования РФ, для неработающих граждан, получающих трудовую пенсию или пенсию по государственному пенсионному обеспечению за счет средств Пенсионного фонда РФ и федерального бюджета, военнослужащих, уволенных по возрасту или в связи с сокращением Вооруженных Сил РФ, устанавливаются ст. 3 Закона РФ "О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях" и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Гарантии и компенсации для лиц, проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и являющихся работниками организаций, финансируемых из бюджетов субъектов РФ, а также лиц, получающих пособия, стипендии и компенсации за счет средств бюджета субъекта РФ, устанавливаются законами субъектов РФ.

Гарантии и компенсации для лиц, проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и являющихся работниками организаций, финансируемых из местных бюджетов, а также лиц, получающих пособия, стипендии и компенсации за счет средств местных бюджетов, устанавливаются нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

Гарантии и компенсации работникам организаций, не относящихся к бюджетной сфере, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, устанавливаются работодателем, если иное не установлено указанным Законом.

Статья 314. Трудовой стаж, необходимый для получения гарантий и компенсаций

1. Основанием для возникновения права на получение гарантий и компенсаций является трудовой стаж в районах Крайнего Севера, порядок установления которого, согласно комментируемой статье, определяется Правительством РФ в соответствии с федеральным законом. В настоящее время такой порядок закреплен постановлением Правительства РФ от 7 октября 1993 г. N 1012 "О порядке установления и начисления трудового стажа для получения процентной надбавки к заработной плате лицам, работающим в районах Крайнего Севера, приравненных к ним местностях и в остальных районах Крайнего Севера".

2. Постановление предусматривает суммирование стажа для получения надбавок независимо от сроков перерыва в работе и мотивов прекращения трудовых отношений (за исключением увольнения за виновные действия), что по существу означает переход к начислению надбавок на основе общего стажа, т.е. всего времени работы на Севере. Порядок, предусмотренный постановлением, распространяется на время после 1 июня 1993 г. и не имеет обратной силы. Трудовой стаж, дающий право на получение процентных надбавок, исчисляется со дня начала работы по трудовому договору в одном из районов Севера.

3. Перечень оснований прекращения трудового договора в связи с виновными действиями определен в разъяснении Министерства труда РФ от 16 мая 1994 г. N 37 "О порядке установления и исчисления процентных надбавок к заработной плате лицам, работающим в районах Крайнего Севера, приравненных к ним местностях, в южных районах Дальнего Востока, Красноярского края, Иркутской и Читинской областей, Республики Бурятия, в Республике Тува, Республике Хакасия".

К ним относятся:

а) вступление в законную силу приговора суда, которым работник осужден к лишению свободы либо к иному наказанию, исключающему возможность продолжения этой работы;

б) систематическое неисполнение без уважительных причин обязанностей, возложенных трудовым договором или правилами внутреннего трудового распорядка;

в) прогул без уважительных причин;

г) появление на работе в нетрезвом состоянии, в состоянии наркотического или токсического опьянения;

д) утрата доверия со стороны работодателя к работнику, непосредственно обслуживающему денежные или товарные ценности;

е) совершение работником по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, установленного вступившим в законную силу приговором суда или постановлением органа, в компетенцию которого входит наложение административного взыскания или применение мер общественного воздействия;

ж) по требованию профсоюзного органа (не ниже районного) о расторжении трудового договора (контракта) с руководящим работником;

з) увольнение в качестве дисциплинарного взыскания, налагаемого в соответствии с уставами

или положениями о дисциплине;

и) совершение работником других виновных действий, за которые законодательством предусмотрено увольнение с работы (п. 2 разъяснения Минтруда России от 16 мая 1994 г. N 37). В перечисленных случаях увольнения трудовой стаж не суммируется.

Указанные основания должны применяться с учетом формулировок ТК РФ.

Прерванный стаж может быть в виде исключения восстановлен отдельным работникам по ходатайству организаций перед правительствами республик, входящих в Российскую Федерацию, краевыми и областными администрациями, администрациями автономных округов, которые принимают решение по согласованию с соответствующими профсоюзными органами. Работник, у которого прервался северный стаж и который хотел бы его восстановить, должен обратиться по месту работы с просьбой о ходатайстве перед названными органами управления о восстановлении стажа. К заявлению следует приложить необходимые документы (выписку из трудовой книжки, справки, подтверждающие те или иные фактические обстоятельства, и т.п.). В случае положительного решения у работника восстанавливается именно стаж, а не надбавки, которые он получал до перерыва. Надбавки же с учетом восстановленного стажа перерасчитываются работнику с момента принятия решения о его восстановлении.

4. Постановлением Минтруда России от 17 июня 2003 г. N 35 внесены изменения в постановление Министерства труда РФ от 16 мая 1994 г. N 37 "Об утверждении разъяснения "О порядке установления и исчисления трудового стажа для получения процентных надбавок к заработной плате лицам, работающим в районах Крайнего Севера, приравненных к ним местностях, в южных районах Дальнего Востока, Красноярского края, Иркутской и Читинской областей, Республики Бурятия, в Республике Тува, Республике Хакасия". Согласно постановлению трудовой стаж, дающий право на получение процентных надбавок к заработной плате, не суммируется при поступлении на работу после прекращения трудового договора по следующим основаниям:

а) осуждения работника к наказанию, исключающему продолжение прежней работы, в соответствии с приговором суда, вступившим в законную силу;

б) неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;

в) прогула (отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня);

г) появления на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

д) разглашения охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей;

е) совершения по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением органа, уполномоченного на применение административных взысканий;

ж) нарушения работником требований по охране труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;

з) совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;

и) совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;

к) принятия необоснованного решения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями и главным бухгалтером, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации;

л) однократного грубого нарушения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями своих трудовых обязанностей;

м) представления работником работодателю подложных документов или заведомо ложных сведений при заключении трудового договора;

н) в других случаях увольнения за виновные действия (бездействие), предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

Статья 315. Оплата труда

1. Районные коэффициенты имеют целью компенсировать дополнительные материальные и физиологические затраты в связи с работой и проживанием в неблагоприятных условиях и представляют собой показатель относительно увеличения заработной платы для установления равенства в оплате за равный труд в зависимости от степени тяжести таких условий.

2. Процентная надбавка за работу в северных районах является регулярной дополнительной

выплатой сверх основного вознаграждения за труд, начисляемой в зависимости от продолжительности стажа работы в этих районах.

Статья 316. Районный коэффициент к заработной плате

1. В соответствии с комментируемой статьей районный коэффициент должен устанавливаться в пределах и размерах, определяемых федеральным законом. Поскольку к настоящему времени такой федеральный закон не принят, продолжают действовать соответствующие нормы бывшего Союза ССР, которыми установлены размеры коэффициентов (от 1,2 до 2) и порядок их применения. В некоторых регионах Севера в 1992-1997 гг. размеры районных коэффициентов были повышены постановлениями Правительства РФ.

2. Кроме того, органам исполнительной власти субъектов РФ северных регионов предоставлено право по согласованию с соответствующими профсоюзными органами устанавливать районные коэффициенты к заработной плате работников в пределах действующих на их территории (автономный округ, город, район) минимальных и максимальных размеров этих коэффициентов. Затраты на эти цели осуществляются за счет средств предприятий и организаций, бюджетов субъектов РФ, местных бюджетов (п. 13 постановления Совета Министров РСФСР от 4 февраля 1991 г. N 76 "О некоторых мерах по социально-экономическому развитию районов Севера").

Вместе с тем нужно иметь в виду, что повышенные в таком порядке районные коэффициенты не применяются к заработной плате работников организаций, финансируемых из федерального бюджета (например, к денежному содержанию федеральных государственных органов исполнительной власти).

3. Коэффициент применяется по месту фактической работы независимо от местонахождения организации, с которой работник заключил трудовой договор, к заработку всех лиц, работающих по трудовым договорам в соответствующем регионе, в том числе к заработку сезонных и временных работников, лиц, работающих по совместительству. Районный коэффициент начисляется ежемесячно на фактический месячный заработок работника, за исключением процентных надбавок за работу в районах Крайнего Севера, единовременных поощрительных выплат, не предусмотренных системой оплаты труда организации, и всех видов выплат по среднему заработку. Величина заработка, на который начисляется районный коэффициент, предельным размером не ограничена. Районный коэффициент не образует новых тарифных ставок и должностных окладов. Поэтому в тех случаях, когда те или иные выплаты должны производиться из расчета тарифной ставки или должностного оклада, коэффициент не применяется (например, при определении размера единовременного пособия при переезде на работу в районы Крайнего Севера).

Выплата по районному коэффициенту учитывается во всех случаях исчисления среднего заработка (например, для оплаты отпуска, пособия по временной нетрудоспособности, назначения государственной пенсии).

Статья 317. Процентная надбавка к заработной плате

1. Правовой режим надбавок в общем виде определен ст. 11 Закона РФ "О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях". Вместе с тем, поскольку конкретные размеры надбавок этим Законом и последующими федеральными законодательными актами не установлены, надбавки продолжают начисляться и выплачиваться в порядке и в размерах, предусмотренных законодательством бывшего Союза ССР.

2. Надбавки к месячному заработку, выплачиваемые за работу на Севере, дифференцированы по 4 группам северных районов, отличающихся степенью тяжести природно-климатических условий:

в наиболее суровых районах Крайнего Севера - Чукотском автономном округе и Северо-Эвенском районе Магаданской области, Корякском автономном округе и Алеутском районе Камчатской области, а также на островах Северного Ледовитого океана и его морей (за исключением островов Белого моря) - 10% заработка по истечении первых 6 месяцев работы с увеличением на 10% за каждые последующие 6 месяцев работы при максимальном размере - 100% заработка;

в остальных районах Крайнего Севера - 10% заработка по истечении 6 месяцев работы с увеличением на 10% за каждые последующие 6 месяцев работы, а по достижении 60-процентной надбавки - 10% заработка за каждый последующий год. Предельный размер надбавок для данной группы районов составляет 80% заработка;

в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, - 10% заработка по истечении первого года работы с увеличением на 10% за каждый последующий год работы при максимуме надбавок - 50% заработка;

в южных районах Сибири и Дальнего Востока (не отнесенных к районам Крайнего Севера и приравненных к ним местностей) - 10% по истечении первого года работы с увеличением на 10% за каждые последующие 2 года работы, но не свыше 30% заработка.

3. Для молодых людей в целях их закрепления на Крайнем Севере установлены 2 льготы при

выплате надбавок к заработной плате: а) молодежи (лицам в возрасте до 30 лет) надбавка выплачивается в полном размере с первого дня работы в районах Крайнего Севера, если они прожили в этих районах не менее 5 лет (ст. 11 Закона РФ от 19 февраля 1993 г. N 4520-1); б) молодежи, прожившей в районах Крайнего Севера не менее 1 года и вступающей в трудовые отношения, надбавки установлены с 1 января 1991 г. в размере 20% по истечении первых 6 месяцев с увеличением на 20% за каждые последующие 6 месяцев и по достижении 60% надбавки - последние 20% - за 1 год работы, а в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, и в остальных районах Севера - в размере 10% за каждые 6 месяцев работы (подп. "е" п. 1 постановления Совета Министров РСФСР от 22 октября 1990 г. N 458 "Об упорядочении компенсации гражданам, проживающим в районах Севера"). Иначе говоря, для данной категории работников предусмотрен в 2 раза более быстрый темп роста надбавок по сравнению с общеустановленным. Однако общий размер выплачиваемых надбавок не может превышать указанных выше пределов. Не имеет значения, проживал ли молодой человек на Севере соответственно в течение 5 лет или 1 года непрерывно или выезжал в другие районы страны (например, учиться) и затем вновь вернулся на Север. Юридическое значение для возникновения права на получение надбавки в повышенном размере имеют 3 факта: 1) возраст до 30 лет; 2) время проживания на Севере до поступления на работу в течение 5 лет или 1 года непрерывно или суммарно; 3) поступление на работу в одном из районов Севера впервые.

4. Надбавки начисляются на фактический месячный заработок работника, в который не включаются лишь выплата по районному коэффициенту и все виды выплат по среднему заработку.

Постановлением Правительства РФ от 31 мая 1995 г. N 537 "О признании утратившими силу отдельных положений постановления Совета Министров РСФСР от 22 октября 1990 г. N 458 "Об упорядочении компенсации гражданам, проживающим в районах Севера" сняты все ограничения предельных размеров заработка, на которые ранее начислялись надбавки, и в настоящее время они исчисляются на полный фактический заработок, включая вознаграждение за выслугу лет, выплачиваемое ежемесячно, ежеквартально или единовременно (разъяснение Минтруда России от 11 сентября 1995 г. N 49).

5. При переходе работника, имеющего необходимый для получения процентной надбавки стаж работы, на работу в организацию, расположенную в другом районе или местности, пересчет процентной надбавки производится пропорционально времени, проработанному в соответствующих районах Крайнего Севера, приравненных к ним местностях, в южных районах Дальнего Востока, Красноярского края, Иркутской и Читинской областей, Республики Бурятия, а также в Республике Тыве, Республике Хакасии, в порядке, установленном по новому месту работы.

Статья 318. Государственные гарантии работникам, уволенным в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников

1. По общим правилам при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации за увольняемым работником сохраняется его средняя заработная плата на период трудоустройства, но не более 2 месяцев, а в порядке исключения - 3 месяцев (ст. 178 ТК РФ). В то же время для лиц, увольняемых по этим причинам из организаций, расположенных в районах Крайнего Севера, максимальный период сохранения заработной платы увеличен до 6 месяцев (с учетом месячного выходного пособия).

2. Кроме того, за указанными работниками на период трудоустройства, но не свыше 6 месяцев сохраняется непрерывный трудовой стаж (п. 14 постановления Совета Министров РСФСР от 4 февраля 1991 г. N 76).

3. Сохраняемая заработная плата и выходное пособие выплачиваются работодателем по прежнему месту работы за его счет.

4. Для некоторых категорий работников, занятых в районах Крайнего Севера, установлены дополнительные гарантии. Так, работникам, высвобождаемым при ликвидации организаций по добыче (переработке) угля, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, и имеющим на день увольнения стаж работы в таких организациях не менее 5 лет, предоставляется материальная помощь для самостоятельного поиска нового рабочего места в размере 4-кратного среднего заработка, исчисленного за последние 3 месяца. Такая помощь выделяется сверх установленных законодательством гарантий и компенсаций за счет средств ликвидируемых организаций (п. 1 ст. 23 Федерального закона "О государственном регулировании в области добычи и использования угля, об особенностях социальной защиты работников угольной промышленности").

Статья 319. Дополнительный выходной день

1. Получение дополнительного выходного дня является правом одного из родителей, имеющих детей до 16 лет. Каждый из них может воспользоваться им в любое время, пока одному из детей не исполнится 16 лет, письменно заявив об этом работодателю. Если родители этим правом не пользуются, то в дальнейшем неиспользованные выходные дни не компенсируются. Порядок

предоставления дополнительного выходного дня определяется по соглашению между работником и работодателем.

2. Дополнительный выходной день предоставляется не только одному из родителей, но и опекуну, попечителю, поскольку на них распространяются гарантии и льготы, предоставляемые родителям, лицам, воспитывающим детей без родителей (ст. 264 ТК РФ).

Статья 320. Сокращенная рабочая неделя

В отличие от ранее действовавшей нормы, предусматривавшей установление сокращенной рабочей недели в качестве юридической обязанности работодателя (ст. 22 Закона РФ "О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях"), в соответствии с комментируемой статьей такая неделя может определяться коллективным договором или трудовым договором, т.е. по взаимному соглашению сторон.

Статья 321. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск

1. Дополнительные отпуска за работу в районах Крайнего Севера - один из видов дополнительных отпусков, которые предоставляются обычно сверх основных работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, с особым характером работы или режимом рабочего времени (ст. 116 ТК РФ).

2. Поскольку длительность дополнительного отпуска в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях различна, возникает вопрос об общей продолжительности отпуска в случаях, когда работник часть своего рабочего года работал в районах с одними условиями, а другую часть - с другими. В подобных случаях общая продолжительность отпуска определяется пропорционально времени, проработанному в каждом из районов.

3. В отношении некоторых категорий работников применяются другие правила увеличения отпусков за работу в районах Крайнего Севера. Так, судьям, работающим в районах Крайнего Севера, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются продолжительностью 51 рабочий день, а в местностях, приравненных к ним, и местностях с тяжелыми и неблагоприятными условиями, где установлены районные коэффициенты и надбавки к заработной плате, - 45 рабочих дней (Федеральный закон от 21 июня 1995 г. N 91-ФЗ "О внесении изменений и дополнений в Закон РФ "О статусе судей в Российской Федерации").

Прокурорам и следователям, работающим в местностях с тяжелыми и неблагоприятными климатическими условиями, установлены ежегодные отпуска продолжительностью: в районах Крайнего Севера - 54 календарных дня; в приравненных к ним местностях - 46 календарных дней (постановление Правительства РФ от 6 марта 1996 г. N 242 "О продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска, предоставляемого прокурорам и следователям прокуратуры, работающим в местностях с тяжелыми и неблагоприятными климатическими условиями").

Статья 322. Порядок предоставления и соединения ежегодных оплачиваемых отпусков

1. Право на получение ежегодного дополнительного отпуска (ст. 321 ТК РФ) возникает одновременно с правом на использование ежегодного отпуска (ст. 120 ТК РФ) по истечении 6 месяцев работы в районах Крайнего Севера в отличие от ранее действовавшего правила, когда такое право возникало лишь через 11 месяцев работы.

2. Дополнительные отпуска за работу в районах Крайнего Севера предоставляются сверх ежегодного основного и всех дополнительных отпусков, указанных в ст. 116 ТК РФ и других законодательных актах, а также удлиненных отпусков для отдельных категорий работников (например, для работников образовательных учреждений, женщин, работающих в сельской местности, и др.). Это означает, что при наличии у работника северных районов права на другие дополнительные и удлиненные отпуска сначала определяется общая продолжительность отпуска с учетом всех иных дополнительных и удлиненных отпусков, а затем к ней прибавляется дополнительно отпуск за работу на Севере.

3. По общим нормам трудового законодательства отпуск должен предоставляться ежегодно. Перенесение отпуска на следующий рабочий год допускается лишь в исключительных случаях. Непредоставление ежегодного отпуска в течение 2 лет подряд запрещено (ст. 124 ТК РФ).

В то же время для лиц, работающих в районах Крайнего Севера, допущена возможность полного или частичного соединения по желанию работника как основных, так и дополнительных отпусков (ч. 3 комментируемой статьи). Чтобы воспользоваться этой гарантией, работник своевременно, до составления графика отпусков на соответствующий год, должен сообщить работодателю о своем намерении соединить отпуска. Работодатель с учетом мнения представительного органа работников со своей стороны обязан при утверждении графика отпусков предусмотреть предоставление отпуска

каждому работнику не реже чем один раз в 2 года.

4. Общая продолжительность объединенного за 2 года отпуска не может превышать 6 месяцев, включая время, необходимое на проезд к месту использования отпуска и обратно. Неиспользованная часть отпуска, превышающая 6 месяцев, присоединяется к очередному отпуску на следующий год.

5. Средний заработок за время соединенных отпусков должен подсчитываться по общим правилам: из расчета заработка за 3 календарных месяца, предшествующих уходу в отпуск, а не для каждого из соединенных отпусков.

6. Время проезда к месту использования отпуска и обратно один раз в 2 года не засчитывается в срок отпуска и не оплачивается. По своей юридической природе - это целевой отпуск без сохранения заработной платы, который предоставляется работникам по их желанию, облегчает им выезд в другие районы страны и служит одной из гарантий их полноценного отдыха. Время для проезда в отпуск и обратно предоставляется начиная со второго года работы и определяется по тому виду транспорта, которым воспользовался работник.

7. Часть 5 комментируемой статьи предусматривает еще одну гарантию при предоставлении отпусков в районах Крайнего Севера: по просьбе одного из работающих родителей (опекуна, попечителя) работодатель обязан предоставить ежегодный оплачиваемый отпуск или его часть (не менее 14 календарных дней) для сопровождения ребенка в возрасте до 18 лет, поступающего в учреждение среднего или высшего профессионального образования, расположенное в другой местности.

Основаниями для внеочередного предоставления ежегодного оплачиваемого отпуска является, во-первых, наличие у родителя ребенка стажа, необходимого для получения такого отпуска и, во-вторых, документ (вызов) учреждения среднего или высшего профессионального образования о допуске ребенка к вступительным экзаменам.

Статья 323. Гарантии медицинского обслуживания

В отличие от нормы ст. 32 Закона РФ "О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях", гарантировавшей медицинское наблюдение в процессе занятости, а также частичную оплату проезда для медицинской консультации или лечения в другие регионы РФ и обратно, если таких услуг нет по месту проживания, комментируемая статья, во-первых, изменяет порядок предоставления гарантий по медицинскому обслуживанию - они предоставляются только в случаях, предусмотренных коллективным договором, и, во-вторых, устанавливает, что оплата проезда для медицинской консультации или лечения в других регионах может быть при наличии медицинского заключения произведена полностью.

Статья 324. Заключение трудового договора с лицами, прибывшими в районы Крайнего Севера и приравненные к ним местности

1. Временный перечень работ, при выполнении которых обязательны предварительные и периодические медицинские осмотры работников, утв. приказом Минздравмедпрома России и Госкомсанэпиднадзора России от 5 октября 1995 г. N 280/88 (отдельное издание), включает, в частности, работы: в нефтяной и газовой промышленности в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях; на гидрометеорологических станциях, сооружениях связи, расположенных в полярных, таежных и других отдаленных и недостаточно обжитых районах; в сложных климатических условиях, таежных и других отдаленных и недостаточно обжитых районах; в сложных климатических условиях, геолого-разведочные, топографические, строительные и другие работы в отдаленных и тундровых районах (в том числе вахтово-экспедиционным методом); выполняемые по организованному набору в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Порядок и сроки медицинских осмотров определены приказом Минздрава России от 10 декабря 1996 г. N 405 "О проведении предварительных и периодических медицинских осмотров работников".

2. Медицинские осмотры работников проводятся за счет работодателя. При уклонении работника от прохождения медицинских осмотров или невыполнении им рекомендаций по результатам проведенных обследований работодатель не должен допускать его к выполнению трудовых обязанностей.

3. В связи с тем, что условия труда в районах Крайнего Севера имеют существенные особенности, постановлением Минтруда России от 23 июля 1998 г. N 29 утверждены Рекомендации по заключению трудового договора, отражающие специфику регулирования социально-трудовых отношений в условиях Севера. В соответствии с ними трудовые договоры, заключаемые с работниками организаций, расположенных в районах Крайнего Севера, наряду с обычными условиями трудовых договоров должны отражать гарантии и компенсации, предоставляемые им в соответствии с Законом РФ "О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях". Кроме того, работодатель может за счет собственных средств устанавливать работникам дополнительные по сравнению с законодательством

трудовые и социально-бытовые льготы. Как правило, такие льготы предусматриваются в коллективном договоре и распространяются на всех работников организации. Если такие льготы в организации установлены, то их рекомендуется отразить в трудовом договоре, заключенном с работником.

Однако при заключении трудового договора не могут устанавливаться по соглашению сторон условия, которые ухудшают положение работника по сравнению с законодательством, а именно:

дополнительные по сравнению с установленными законодательством основания прекращения трудового договора;

не предусмотренные законодательством дисциплинарные взыскания;

ответственность за разглашение сведений, которые в соответствии с законодательством не могут составлять служебную или коммерческую тайну;

полная материальная ответственность, если это не предусмотрено законодательством.

В качестве приложения к Рекомендациям приведен примерный трудовой договор, который может служить ориентиром для работодателей и работников северных районов при заключении ими конкретных трудовых договоров.

Статья 325. Компенсация расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно

1. Оплата проезда к месту использования отпуска на территории государств СНГ и обратно может быть произведена по соглашению между работодателем и работником, зафиксированному в трудовом договоре.

2. Оплата проезда в отпуск и обратно производится в зависимости от фактического использования того или иного вида транспорта: воздушного, железнодорожного - в купейном вагоне скорого поезда; водного - в каютах, оплачиваемых по V-VIII группам тарифных ставок на судах морского флота, и в каютах III категории на судах речного флота; автомобильного общего пользования (кроме такси). Если работник воспользовался для проезда личным транспортом, его оплата производится по наименьшей стоимости проезда кратчайшим путем и при наличии документов, подтверждающих проведение отпуска в другой местности. Кроме проезда, работодатель оплачивает стоимость провоза багажа весом до 30 кг.

3. Компенсация расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно регулируется также ст. 33 Закона РФ "О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях".

Лица, работающие в организациях, финансируемых из федерального бюджета, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, имеют право на оплачиваемый 1 раз в 2 года за счет средств работодателя (организации, финансируемой из федерального бюджета) проезд к месту использования отпуска в пределах территории РФ и обратно любым видом транспорта, в том числе личным (за исключением такси), а также на оплату стоимости провоза багажа весом до 30 кг.

Оплата стоимости проезда работника личным транспортом к месту использования отпуска и обратно производится по наименьшей стоимости проезда кратчайшим путем.

Работодатели (организации, финансируемые из федерального бюджета) также оплачивают стоимость проезда к месту использования отпуска работника и обратно и провоза багажа неработающим членам его семьи (мужу, жене, несовершеннолетним детям) независимо от времени использования отпуска.

Оплата стоимости проезда к месту использования отпуска и обратно работника организации, финансируемой из федерального бюджета, и членов его семьи производится перед отъездом работника в отпуск исходя из примерной стоимости проезда. Окончательный расчет производится по возвращении из отпуска на основании предоставленных билетов или других документов.

Выплаты, предусмотренные рассматриваемой статьей, являются целевыми и не суммируются в случае, если работник своевременно не воспользовался своим правом на оплату стоимости проезда к месту использования отпуска и обратно и провоза багажа.

Гарантии и компенсации, предусмотренные рассматриваемой статьей, предоставляются работнику организации, финансируемой из федерального бюджета, только по основному месту работы.

Размер, условия и порядок компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно для лиц, работающих в организациях, финансируемых из бюджетов субъектов РФ, устанавливаются органами государственной власти субъектов РФ, в организациях, финансируемых из местных бюджетов, - органами местного самоуправления, в организациях, не относящихся к бюджетной сфере, - работодателем.

4. Право на компенсацию стоимости проезда возникает у работника впервые начиная со второго года работы, т.е. по истечении 12 месяцев. В дальнейшем работник приобретает это право начиная с четвертого, шестого и т.д. года работы. Однако в отличие от ранее действовавшего правила, допускавшего возможность использования права на оплату проезда за пределами 2-летнего периода, за который он предоставляется, ч. 5 комментируемой статьи предусматривает, что оплата проезда в отпуск не суммируется, если работник не воспользовался своим правом. Иначе говоря, работник должен

использовать право на оплату проезда в том 2-летнем периоде работы, в котором оно наступило.

5. Возмещение стоимости проезда в отпуск и обратно работника и неработающих членов его семьи производится перед отъездом в отпуск, исходя из примерной стоимости проезда. Окончательный расчет осуществляется по возвращении из отпуска на основании представленных билетов и других подтверждающих документов. При отсутствии проездных билетов, но при наличии других документов, подтверждающих проведение отпуска в другой местности, оплата производится по наименьшей стоимости проезда кратчайшим путем. Если работник использует отпуск, путешествуя по туристической путевке, стоимость проезда оплачивается при путешествии по России до начального пункта маршрута, указанного в путевке, и обратно из конечного пункта маршрута, а при путешествии в другие страны - до границы Российской Федерации и обратно от границы Российской Федерации.

6. Компенсации по оплате проезда в отпуск и обратно предоставляются только по основному месту работы, поскольку получение их и по совмещаемой работе означало бы двойное возмещение одних и тех же расходов.

Статья 326. Компенсации расходов, связанных с переездом

1. Поскольку переезд на работу в районы Крайнего Севера связан обычно с повышенными расходами, а большинство граждан после работы в этих районах возвращаются к прежнему или новому месту жительства, законодательство предусматривает повышенные нормы возмещения расходов по переезду в районы Крайнего Севера и компенсацию расходов при выезде к новому месту жительства после окончания работы на Крайнем Севере.

2. Получение компенсаций влечет за собой обязанность работника прибыть к месту назначения и приступить к работе. Поэтому при неявке к месту работы или отказе приступить к ней без уважительных причин работник должен полностью вернуть средства, выплаченные ему в связи с переездом. Работник, который не явился на работу или отказался приступить к ней по уважительной причине, обязан вернуть выплаченные ему средства за вычетом уже понесенных путевых расходов.

3. Работник обязан вернуть полностью средства, выплаченные ему в связи с переездом на работу в другую местность, если он был уволен за виновные действия до окончания срока работы, обусловленного при переводе, направлении или приеме на работу, а при отсутствии определенного срока - до истечения 1 года работы (п. 2 постановления Совета Министров СССР от 15 июля 1981 г. N 677 "О гарантиях и компенсациях при переезде на работу в другую местность").

4. Другая дополнительная гарантия при выплате компенсаций - право работника и членов его семьи на возмещение расходов по проезду к новому и прежнему месту жительства. Она предоставляется в случае переезда к любому месту жительства в связи с прекращением трудового договора по любым основаниям (в том числе в случае смерти работника), за исключением увольнения за виновные действия (см. [комментарий к ст. 81](#) ТК РФ).

В этом случае работнику и членам его семьи оплачивается стоимость проезда по фактическим расходам и провоза багажа не свыше 5 т на семью по фактическим расходам, но не свыше тарифов, предусмотренных для перевозок железнодорожным транспортом.

Компенсации выплачиваются на членов семьи работника, состоящих на его иждивении и проживающих с ним вместе на момент переезда, а также на детей, родившихся в период действия трудового договора.

5. Возмещение расходов, связанных с выездом из районов Крайнего Севера, осуществляется из бюджетов субъектов РФ в порядке, предусмотренном Министерством финансов РФ, из расчета:

работникам бюджетных учреждений и организаций, проработавшим в этих районах и местностях не менее 3 лет, - в размере 100% произведенных затрат;

лицам, проработавшим не менее 3 лет на государственных предприятиях, расположенных в указанных районах и местностях, - в размере 50% произведенных затрат.

Компенсация оставшихся 50% затрат осуществляется за счет средств предприятий. При этом отсутствие средств у предприятий не должно служить основанием для отказа в возмещении затрат по выезду с Севера.

Лицам, работающим в организациях негосударственных форм собственности, расходы на выезд из районов Крайнего Севера компенсируются за счет средств этих организаций в соответствии с трудовыми договорами (постановление Правительства РФ от 11 августа 1992 г. N 572 "О компенсации расходов, связанных с выездом из районов Крайнего Севера и приравненных к ним местностей").

6. Расходы на проезд возмещаются при увольнении и окончательном расчете с работником. Суммы, выплачиваемые работодателем, имеют строгое целевое назначение - обеспечить работнику возможность выезда. Если же, получив стоимость проезда, работник тем не менее останется на Крайнем Севере, он должен эти суммы вернуть. При отказе возратить их добровольно работодатель вправе взыскать их в судебном порядке.

7. Гражданам государств СНГ, работающим по трудовым договорам или оставшимся после такой работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, разрешено вывозить или пересылать багажом без взимания таможенных платежей бывшие в употреблении личные вещи, а также

материалы для индивидуального жилищного строительства на территории государств СНГ. Общая сумма стоимости указанных вещей и материалов при каждом вывозе (пересылке) не должна превышать 500 установленных законом минимальных размеров оплаты труда (постановление Правительства РФ от 24 июня 1996 г. N 735 "О порядке вывоза товаров лицами, работающими и проживающими в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, через таможенную границу Российской Федерации").

8. Компенсация расходов на оплату стоимости проезда к месту отдыха и обратно пенсионерам, являющимся получателями трудовых пенсий по старости и по инвалидности, устанавливается также в ст. 34 Закона РФ "О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях".

Компенсация расходов на оплату стоимости проезда пенсионерам, являющимся получателями трудовых пенсий по старости и по инвалидности, к месту отдыха на территории РФ и обратно 1 раз в 2 года осуществляется в порядке, определяемом Правительством РФ.

9. Гарантии и компенсации расходов, связанных с переездом, установлены также в ст. 35 Закона РФ "О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях".

Лицам, заключившим трудовые договоры о работе в организациях, финансируемых из федерального бюджета, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, и прибывшим в соответствии с этими договорами из других регионов Российской Федерации, за счет средств работодателя предоставляются следующие гарантии и компенсации:

единовременное пособие в размере 2 должностных окладов (месячных тарифных ставок) и единовременное пособие на каждого прибывающего с ним члена его семьи в размере половины должностного оклада (половины месячной тарифной ставки) 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 тонн 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 указанных районах и местностях.

Работнику организации, финансируемой из федерального бюджета, и членам его семьи в случае переезда к новому месту жительства в другую местность в связи с расторжением трудового договора по любым основаниям (в том числе в случае смерти работника), за исключением увольнения за виновные действия, оплачивается стоимость проезда по фактическим расходам и стоимость провоза багажа из расчета не свыше 5 тонн на семью по фактическим расходам, но не свыше тарифов, предусмотренных для перевозок железнодорожным транспортом.

Гарантии и компенсации, предусмотренные рассматриваемой статьей, предоставляются работнику организации, финансируемой из федерального бюджета, только по основному месту работы.

Размер, условия и порядок компенсации расходов, связанных с переездом, лицам, работающим в организациях, финансируемых из бюджетов субъектов РФ, устанавливаются органами государственной власти субъектов РФ, в организациях, финансируемых из местных бюджетов, органами местного самоуправления, в организациях, не относящихся к бюджетной сфере, - работодателем.

Статья 327. Другие гарантии и компенсации

1. Поскольку ТК РФ имеет своей целью регулирование трудовых отношений, то гарантии и компенсации, выходящие за их рамки в области социального страхования, пенсионного обеспечения, жилищных правоотношений и др., устанавливаются другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, а также ее субъектов.

2. Основными федеральными законами, устанавливающими различные гарантии и компенсации для северян, являются: Закон РФ "О государственных гарантиях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях"; федеральные законы: "Об основах государственного регулирования социально-экономического развития Севера Российской Федерации"; от 25 июля 1998 г. N 131-ФЗ "О жилищных субсидиях гражданам, выезжающим из районов Крайнего Севера и приравненных к ним местностей".

К другим нормативным правовым актам по данным вопросам относятся: указы 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" и от 2 февраля 1996 г. "О бесплатном предоставлении земельных участков для индивидуального жилищного строительства гражданам, выезжающим из районов Крайнего Севера и приравненных к ним местностей"; постановления Правительства РФ от 4 ноября 1993 г. N 1141 "О нормах возмещения расходов по найму, аренде и

приобретенной жилой площади гражданам, работающим и проживающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, о размерах компенсаций, выплачиваемых за освобождаемое жилье при выезде граждан из указанных местностей" и 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".

Глава 51. Особенности регулирования труда работников транспорта

Статья 328. Прием на работу, непосредственно связанную с движением транспортных средств

1. Особенность положения работников, связанных с движением транспортных средств рассматривается в ряде Конвенций МОТ: N 108 "О национальных удостоверениях личности моряков" (1958 г.); N 92 "О помещениях для экипажа на борту судов" (1949 г.); N 73 "О медицинском освидетельствовании моряков" (1946 г.); N 69 "О выдаче судовым поварам свидетельства о квалификации" (1946 г.).

2. Статья 6 Закона РФ от 2 июля 1992 г. N 3185-1 "О психиатрической помощи и гарантиях прав граждан при ее оказании" устанавливает ограничения выполнения отдельных видов профессиональной деятельности и деятельности, связанной с источником повышенной опасности.

Гражданин может быть временно (на срок не более 5 лет и с правом последующего переосвидетельствования) признан непригодным вследствие психического расстройства к выполнению отдельных видов профессиональной деятельности и деятельности, связанной с источником повышенной опасности. Такое решение принимается врачебной комиссией, уполномоченной на то органом здравоохранения, на основании оценки состояния психического здоровья гражданина в соответствии с перечнем медицинских психиатрических противопоказаний и может быть обжаловано в суд.

Перечень медицинских психиатрических противопоказаний для осуществления отдельных видов профессиональной деятельности и деятельности, связанной с источником повышенной опасности, утверждается Правительством РФ и периодически (не реже 1 раза в 5 лет) пересматривается с учетом накопленного опыта и научных достижений.

3. В ст. 52 ВЗК РФ от 19 марта 1997 г. N 60-ФЗ дается понятие авиационного персонала.

К авиационному персоналу относятся лица, имеющие специальную подготовку и сертификат (свидетельство) и осуществляющие деятельность по обеспечению безопасности полетов воздушных судов или авиационной безопасности, а также деятельность по организации, выполнению, обеспечению и обслуживанию воздушных перевозок и полетов воздушных судов, авиационных работ, организации использования воздушного пространства, организации и обслуживанию воздушного движения.

В целях защиты прав и законных интересов граждан, обеспечения обороны страны и безопасности государства не допускаются забастовки или иное прекращение работы (как средство разрешения коллективных и индивидуальных трудовых споров и иных конфликтных ситуаций) авиационным персоналом гражданской авиации, осуществляющим обслуживание (управление) воздушного движения.

Перечни должностей авиационного персонала утверждаются Правительством РФ.

Авиационный персонал включает в себя авиационный персонал гражданской авиации, авиационный персонал государственной авиации и авиационный персонал экспериментальной авиации.

В ст. 53 ВЗК РФ установлен порядок допуска лиц из числа авиационного персонала к деятельности, а именно:

лица из числа авиационного персонала гражданской авиации допускаются к деятельности при наличии сертификата (свидетельства).

Требования, предъявляемые к авиационному персоналу гражданской авиации, устанавливаются федеральными авиационными правилами.

Государственный контроль за деятельностью авиационного персонала осуществляется специально уполномоченным органом в области гражданской авиации, специально уполномоченным органом в области обороны или специально уполномоченным органом в области оборонной промышленности.

Постановлением Правительства РФ от 20 ноября 2001 г. N 801 "О службе безопасности полетов авиации Вооруженных Сил Российской Федерации" на Службу безопасности полетов авиации Вооруженных Сил РФ возложен государственный контроль за деятельностью авиационного персонала государственной авиации в части, касающейся безопасности полетов.

В ст. 54 ВЗК РФ установлен порядок подготовки специалистов соответствующего уровня согласно Перечню должностей авиационного персонала гражданской авиации.

Подготовка специалистов соответствующего уровня, согласно Перечню должностей авиационного персонала гражданской авиации, проводится в образовательных учреждениях, имеющих выданные специально уполномоченным органом в области гражданской авиации сертификаты и

лицензии.

Приказом Федеральной авиационной службы РФ от 29 января 1999 г. N 23 введены в действие Федеральные авиационные правила "Сертификация авиационных учебных центров".

Статья 55 ВЗК РФ закрепляет порядок признания сертификата (свидетельства) иностранного государства, выданного лицу из числа авиационного персонала.

Сертификат (свидетельство) иностранного государства, выданный лицу из числа авиационного персонала, признается в Российской Федерации действительным при условии, если этот сертификат (свидетельство) соответствует международным авиационным стандартам, признаваемым Российской Федерацией, и федеральным авиационным правилам.

4. В гл. 8 КВВТ РФ от 7 марта 2001 г. N 24-ФЗ устанавливаются требования к экипажу судна.

Согласно ст. 26 КВВТ РФ в состав экипажа судна входят лица командного состава судна, судовая команда, а в состав экипажа пассажирского судна - также и работники, обслуживающие пассажиров судна.

К командному составу судна относятся капитан судна, командир дноуглубительного или дноочистительного снаряда, их помощники, механики и электромеханики, помощники механиков и электромехаников, радиоспециалисты и врачи.

Судовая команда состоит из работающих на судне лиц, которые не относятся к командному составу судна и обслуживающим пассажиров судна работникам.

Минимальный состав экипажа самоходного транспортного судна в соответствии с требованиями эксплуатации судна определенного типа устанавливается положением о минимальном составе экипажей самоходных транспортных судов, утвержденным федеральным органом исполнительной власти в области транспорта.

Лица, входящие в состав экипажа судна, должны быть включены в список членов экипажа судна, ведение которого является обязанностью капитана судна.

К работе на судне допускаются лица, годные к такой работе по состоянию здоровья.

Иностранцы граждане и лица без гражданства, входящие в состав экипажа судна, не могут назначаться на должности капитана судна, старшего помощника капитана судна, старшего механика и радиоспециалистов. Условия, на которых иностранцы граждане и лица без гражданства могут входить в состав экипажа судна, определяются федеральным органом исполнительной власти в области транспорта.

К работе на судне, осуществляющем судоходство, связанное с пересечением Государственной границы РФ, допускаются лица, имеющие паспорт моряка, оформленный в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Трудовые отношения на судне регулируются ст. 28 КВВТ РФ. Назначение членов экипажа судна осуществляется судовладельцем только с согласия капитана судна.

Трудовые отношения членов экипажа судна и судовладельца регулируются законодательством Российской Федерации о труде, КВВТ РФ, уставом службы на судах внутреннего водного транспорта, а также уставом о дисциплине, утвержденным Правительством РФ, отраслевыми тарифными соглашениями, коллективными договорами (соглашениями) и трудовыми договорами (контрактами).

Права и обязанности членов экипажа судна регулируются Уставом службы на судах внутреннего водного транспорта, утвержденным в установленном порядке федеральным органом исполнительной власти в области транспорта.

Судовладелец обязан обеспечить членам экипажа судна безопасные условия труда, охрану их здоровья, наличие спасательных средств, бесперебойное снабжение продовольствием и водой, наличие надлежащих помещений (кают, столовых, санитарных узлов, медицинских пунктов, помещений для отдыха), культурно-бытовое обслуживание в соответствии с законодательством Российской Федерации. Судовладелец или иное осуществляющее прием на работу членов экипажа судна лицо обязаны за свой счет застраховать принимаемых на работу членов экипажа судна на случай возможного причинения вреда их жизни и здоровью при исполнении ими служебных обязанностей. Порядок и условия такого страхования устанавливаются законодательством Российской Федерации.

В случае гибели или причинения вреда жизни и здоровью члена экипажа судна при исполнении им служебных обязанностей судовладелец обязан возместить причиненный такому члену экипажа судна вред в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Любой член экипажа судна вправе провозить на судне имущество, предназначенное для личного пользования. В случае гибели или повреждения такого имущества вследствие происшествия с судном судовладелец должен возместить члену экипажа судна причиненный ущерб.

Судовладелец обязан (ст. 29 КВВТ РФ) обеспечить возвращение члена экипажа судна и его личного имущества весом до 30 кг к месту приема члена экипажа судна на работу или в другое обусловленное ими место за свой счет в случае:

гибели судна;

болезни члена экипажа судна или получения им травмы, требующих лечения вне судна;

прекращения трудового договора (контракта) в соответствии с законодательством Российской Федерации о труде, в том числе окончания за пределами Российской Федерации срока действия

трудового договора (контракта), заключенного на определенный срок;

невозможности исполнения судовладельцем своих обязанностей в отношении члена экипажа судна, предусмотренных законодательством Российской Федерации или трудовым договором (контрактом), вследствие несостоятельности (банкротства) судовладельца, продажи судна или изменения государства регистрации судна;

направления судна без согласия члена экипажа судна в зону военных действий или зону эпидемиологической опасности.

В случае если причиной возвращения члена экипажа судна к месту приема на работу является нарушение им условий трудового договора (контракта), судовладелец вправе взыскать с этого члена экипажа судна связанные с таким возвращением расходы полностью или частично в соответствии с законодательством Российской Федерации, коллективным договором (соглашением) и трудовым договором (контрактом).

Капитаном судна (ст. 30 КВВТ РФ) должен быть гражданин РФ.

На капитана судна возлагается управление судном, в том числе судовождение, принятие мер по обеспечению безопасности плавания судна, поддержанию порядка на судне, защите водной среды, предотвращению причинения вреда судну, находящимся на судне людям и грузу.

Капитан судна является представителем судовладельца в отношении сделок, вызываемых нуждами судна, груза или плавания судна, а также представителем грузовладельца в отношении сделок, вызываемых нуждами груза, если иное не предусмотрено договором перевозки груза.

Капитан судна обязан, если он может сделать это без серьезной опасности для своего судна и находящихся на нем лиц, оказать помощь любому лицу, терпящему бедствие на воде.

Капитаны каждого из столкнувшихся судов обязаны оказать помощь другому участвовавшему в этом столкновении судну, его пассажирам и членам его экипажа. Капитаны столкнувшихся судов обязаны сообщить друг другу названия своих судов.

Судовладелец не несет ответственность за нарушение капитаном судна обязанностей, предусмотренных п. 4 и 5 ст. 30 КВВТ РФ.

В случае если, по мнению капитана судна, судну грозит неминуемая гибель, капитан судна после принятия всех мер по спасанию пассажиров разрешает членам экипажа судна оставить судно. Капитан судна оставляет судно последним после принятия всех зависящих от него мер по спасанию судового журнала, машинного журнала, карт маршрута следования судна, судовой печати, документов и ценностей.

Права и обязанности капитана судна по поддержанию порядка на судне определены в ст. 31 КВВТ РФ.

К занятию должностей членов экипажа судна (ст. 54 КВВТ РФ), за исключением должностей членов экипажа судна, используемого для промысла водных биологических ресурсов, допускаются лица, имеющие дипломы и квалификационные свидетельства, установленные Положением о дипломировании членов экипажей судов, утвержденным Правительством РФ. Положение о дипломировании членов экипажей морских судов утверждено постановлением Правительства РФ от 4 августа 1999 г. N 900.

К занятию должностей членов экипажа судна, используемого для промысла водных биологических ресурсов, допускаются лица, имеющие дипломы и квалификационные свидетельства, установленные утвержденным Правительством РФ Положением о дипломировании членов экипажей судов, используемых для промысла водных биологических ресурсов (Положение о дипломировании персонала судов рыбопромыслового флота Российской Федерации утверждено постановлением Правительства РФ от 28 июля 2000 г. N 576).

Дипломы и квалификационные свидетельства членам экипажей судов выдаются соответственно капитанами морских торговых портов и капитанами морских рыбных портов при соответствии членов экипажей судов требованиям к стажу работы на судне, возрасту, состоянию здоровья, профессиональной подготовке и по результатам проверки знаний квалификационными комиссиями.

Дипломы капитанов судов, дипломы лиц командного состава судов, дипломы и квалификационные свидетельства членов экипажей судов, используемых для промысла водных биологических ресурсов, считаются действительными при наличии подтверждений соответственно капитанов морских торговых портов и капитанов морских рыбных портов, удостоверяющих выдачу таких дипломов и квалификационных свидетельств в соответствии с установленными требованиями.

Дипломы и квалификационные свидетельства могут быть изъяты или аннулированы либо их действие может быть приостановлено соответственно федеральным органом исполнительной власти в области транспорта и федеральным органом исполнительной власти в области рыболовства в случаях прямой угрозы жизни людей, сохранности имущества на море или причинения ущерба морской среде вследствие некомпетентности, действий или бездействия членов экипажей судов при исполнении ими обязанностей в соответствии с их дипломами и квалификационными свидетельствами, а также в целях предотвращения обмана.

Подтверждения теряют силу по истечении срока действия подтвержденных диплома, квалификационного свидетельства, при их изъятии или аннулировании либо приостановлении их действия.

К работе на судне допускаются (ст. 55 КВВТ РФ) лица, имеющие свидетельства, удостоверяющие их годность к такой работе по состоянию здоровья.

В состав экипажа судна (ст. 56 КВВТ РФ), плавающего под Государственным флагом РФ, кроме граждан РФ могут входить иностранные граждане и лица без гражданства, которые не могут занимать должности капитана судна, старшего помощника капитана судна, старшего механика и радиоспециалиста.

Условия, на которых иностранные граждане и лица без гражданства могут входить в состав экипажа судна, за исключением судна рыбопромыслового флота, определяются федеральным органом исполнительной власти в области транспорта, в состав экипажа судна рыбопромыслового флота - федеральным органом исполнительной власти в области рыболовства в соответствии с законодательством Российской Федерации о привлечении и об использовании в Российской Федерации труда иностранных граждан и лиц без гражданства (см. Условия, на которых иностранные граждане и лица без гражданства могут входить в состав экипажа судна, плавающего под Государственным флагом РФ, за исключением судна рыбопромыслового флота, утв. приказом Минтранса России от 25 января 2001 г. N 14).

5. В соответствии со ст. 57 КТМ РФ от 30 апреля 1999 г. N 81-ФЗ порядок приема на работу членов экипажа судна, их права и обязанности, условия труда и оплаты труда, а также порядок и основания их увольнения определяются законодательством Российской Федерации о труде, КТМ РФ, уставами службы на судах и уставами о дисциплине, генеральными и отраслевыми тарифными соглашениями, коллективными договорами и трудовыми договорами.

Никто из членов экипажа судна не может быть принят на работу на судно без согласия капитана судна.

Устав службы на судах, за исключением судов рыбопромыслового флота, утверждается федеральным органом исполнительной власти в области транспорта, устав службы на судах рыбопромыслового флота - федеральным органом исполнительной власти в области рыболовства, уставы о дисциплине - Правительством РФ.

6. Трудовые отношения и дисциплина работников железнодорожного транспорта регулируются разд. 6 Федерального закона от 25 августа 1995 г. N 153-ФЗ "О федеральном железнодорожном транспорте".

Трудовые отношения, в том числе гарантии и компенсации, работников предприятий и учреждений железнодорожного транспорта регулируются Федеральным законом "О федеральном железнодорожном транспорте", законодательством Российской Федерации о труде, а также международными договорами Российской Федерации (ст. 16 указанного Федерального закона). Об организации системы заработной платы работников, занятых в основной деятельности железных дорог, сказано в приказе МПС России от 15 декабря 1997 г. N 24Ц "О совершенствовании системы организации заработной платы работников, занятых в основной деятельности железных дорог".

Особенности режима рабочего времени и времени отдыха, условий труда отдельных категорий работников железнодорожного транспорта, работа которых непосредственно связана с движением поездов, устанавливаются федеральным органом исполнительной власти в области железнодорожного транспорта.

Работники, принимаемые на должности, непосредственно связанные с движением поездов, должны пройти профессиональный отбор, иметь соответствующую подготовку и здоровье, необходимые для исполнения должностных обязанностей, в порядке, определяемом федеральным органом исполнительной власти в области железнодорожного транспорта.

Указанные работники, а также лица, подвергающиеся воздействию вредных и неблагоприятных условий труда, проходят в установленном порядке обязательные медицинские освидетельствования и осмотры.

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.

Порядок проведения обязательных предварительных при поступлении на работу и периодических медицинских осмотров на федеральном железнодорожном транспорте изложен в Положении, утвержденном приказом МПС России от 29 марта 1999 г. N 6Ц.

Порядок организации и проведения предрейсовых медицинских осмотров работников локомотивных бригад дан в Инструкции МПС России от 1 мая 1998 г. N ЦУВС-552.

Работники предприятий и учреждений железнодорожного транспорта, связанные с организацией и обеспечением перевозочного процесса, не могут привлекаться по решениям органов государственной власти для выполнения другой работы, кроме случаев, предусмотренных законодательством Российской Федерации и законодательством субъектов РФ.

Работники предприятий и учреждений железнодорожного транспорта ежегодно пользуются правом на бесплатный проезд на железнодорожном транспорте в порядке и на условиях, которые определяются Правительством РФ.

О порядке и условиях бесплатного проезда на федеральном железнодорожном транспорте

работников этого вида транспорта сказано в постановлении Правительства РФ от 24 июня 1996 г. N 729.

За работниками предприятий и учреждений железнодорожного транспорта, переведенными на другую работу вследствие трудового увечья или профессионального заболевания либо вышедшими на пенсию по инвалидности в связи с трудовым увечьем, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья, возникшим не по вине работника, сохраняются право на бесплатный проезд на железнодорожном транспорте и иные льготы, установленные федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации для работников железнодорожного транспорта за счет средств указанных предприятий и учреждений.

Работники подразделений военизированной охраны федерального органа исполнительной власти в области железнодорожного транспорта при исполнении служебных обязанностей имеют гарантии правовой и социальной защиты, предусмотренные законодательством Российской Федерации для сотрудников внутренних дел.

Условия и оплата труда, вопросы обеспечения личной безопасности, гарантии правовой и социальной защиты работников подразделений военизированной охраны, а также гарантии и компенсации, предоставляемые работникам предприятий и учреждений железнодорожного транспорта с разъездным характером труда при исполнении ими служебных обязанностей в период нахождения на территориях других государств, определяются Правительством РФ и международными договорами Российской Федерации.

О размерах и условиях выплаты иностранной валюты взамен суточных работникам предприятий и учреждений федерального железнодорожного транспорта с разъездным характером труда при исполнении ими служебных обязанностей в период пребывания на территориях иностранных государств сказано в постановлении Правительства РФ от 20 августа 1997 г. N 1055.

Статья 329. Рабочее время и время отдыха работников, труд которых непосредственно связан с движением транспортных средств

1. Положение о рабочем времени и времени отдыха работников плавающего состава судов морского флота (далее - Положение) утверждено постановлением Минтруда России от 20 февраля 1996 г. N 11.

Оно устанавливает особенности регулирования труда и отдыха работников плавающего состава судов морского флота (далее - членов экипажей) в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

Положение является нормативным актом, действие которого распространяется на членов экипажей морских судов, принадлежащих зарегистрированным на территории Российской Федерации судовладельцам независимо от форм собственности и осуществляющих: перевозки грузов и пассажиров; ледокольные работы; аварийно-спасательные работы; гидрографические работы; научно-исследовательские работы; учебный процесс; портовые и служебно-вспомогательные работы; дноуглубительные и рефулерные работы.

Положение не распространяется на членов экипажей судов: рыболовецких и рыбной промышленности; Министерства обороны РФ, Министерства внутренних дел РФ.

Положение применяется в отношении всех лиц, занятых на борту судна, включая направляемых в рейс членов судовых ремонтных бригад, кроме: судовых медицинских работников; лиц, являющихся штатными работниками учебных заведений, в обязанности которых входит исключительно учебно-воспитательная работа; работников судовых ресторанов; лиц, находящихся на борту, но состоящих на службе не у судовладельца, а у другого предпринимателя; лиц, входящих в состав экспедиции, находящейся на борту судна во время рейса; лиц, находящихся на борту судна в период рейса, в обязанности которых входит только выполнение погрузочно-разгрузочных работ в пунктах, где отсутствуют грузчики; представителей судовладельца, выходящих в рейс для выполнения работ по испытанию судовых силовых установок, контролю за выполнением правил технической эксплуатации механизмов, и т.п.; лиц, не входящих в состав экипажа и осуществляющих в период пребывания судна в порту ремонт, уборку, охрану судна, погрузку или разгрузку и другие работы.

Рабочее время и время отдыха вышеуказанных работников регулируется общими нормами трудового законодательства Российской Федерации или соответствующими нормативными правовыми актами.

Рабочее время означает время, в течение которого член экипажа обязан выполнять работу по обслуживанию судна и поддержанию его в нормальном эксплуатационно-техническом состоянии.

Ежедневная нормальная продолжительность рабочего времени для членов экипажей составляет 8 часов с понедельника по пятницу, т.е. 40 часов в неделю с 2 выходными днями в субботу и воскресенье.

Для отдельных членов экипажей устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени:

для женщин - членов экипажей судов, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, - 7,2 часа с понедельника по пятницу включительно, т.е. 36 часов в неделю с 2

выходными днями в субботу и воскресенье;

для членов экипажей группы "А" атомоходов и судов атомно-технологического обслуживания (АТО) - 6 часов с понедельника по субботу включительно, т.е. 36 часов в неделю с одним выходным днем в воскресенье.

На судах с круглосуточной работой для членов экипажей устанавливается трехсменный график вахт, а для членов экипажей группы "А" атомоходов и судов АТО - четырехсменный график вахт (работ). На судах, эксплуатируемых некруглосуточно, устанавливается двух- или односменный график вахт.

В зависимости от конкретных условий эксплуатации судна (продолжительности рейса, навигационного или эксплуатационного периода, частоты захода в порты, времени стоянки в портах и т.д.) и форм организации работы экипажа (закрепления за судами периодически сменяющихся 3 экипажами на 2 судна или 2 экипажами на одно судно, наличия жилых помещений, соответствия действующим санитарным правилам для морских судов и гигиеническим нормам и т.д.) на судах могут устанавливаться графики вахт (работ) продолжительностью свыше 8, но не более 12 часов в сутки.

График вахт (работ) разрабатывается и утверждается судовладельцем или по его поручению капитаном судна по согласованию с соответствующим выборным профсоюзным органом или иным уполномоченным работниками представительным органом трудового коллектива.

Для членов экипажей устанавливается суммированный учет рабочего времени.

Продолжительность учетного периода определяется судовладельцем по согласованию с соответствующим выборным профсоюзным органом или иным уполномоченным работниками представительным органом трудового коллектива, исходя из конкретных условий работы судна (продолжительности эксплуатационного или навигационного периода, продолжительности рейса, района плавания, рода перевозимого груза, времени стоянки под грузовыми операциями в порту) и установленного графика вахт (работ) членов экипажей, а также из того, что максимальная продолжительность работы членов экипажей на судах между двумя периодами отдыха на берегу (нахождения в отпуске, использования суммированных дней отдыха) не должна превышать 120 календарных дней.

В случаях затруднения со сменой всего экипажа или отдельных его членов в иностранных или арктических портах, задержки судна в рейсе, стоянки в порту, где смена экипажа связана со значительными затратами средств и времени, продолжительность работы на судне экипажа или отдельных его членов может быть увеличена до 150 календарных дней.

Продолжительность вахт в ночное время не сокращается.

При стоянках в портах в зависимости от конкретных условий (отсутствие перешвартовок, приема или сдачи груза и другие обстоятельства, требующие обязательного несения на стоянке в порту трехсменной вахты командным составом) и в случае вывода судов из эксплуатации (ремонт, отстой и т.п.) капитан может устанавливать для командного состава суточное дежурство с предоставлением после его окончания отдыха продолжительностью не менее 48 часов. При невозможности предоставления 48-часового отдыха после окончания суточного дежурства этот отдых может быть уменьшен до 12 часов с присоединением недоиспользованной части отдыха к суммированным дням отдыха. Сокращение отдыха после суточного дежурства до 12 часов допускается не более 2 раз в неделю.

Члены экипажей, за исключением работников пищеблока, могут привлекаться с их согласия к выполнению работ, не входящих в их прямые должностные обязанности (погрузочно-разгрузочные работы, очистка и мойка трюмов и танков, крепление и раскрепление груза и др.), в свободное от вахт (работ) время.

На судах допускается выполнение обязанностей недостающих по штату членов экипажа, несущих вахту, и лиц обслуживающего персонала. При этом выполнение обязанностей недостающего по штату обслуживающего персонала возлагается только на лиц, относящихся к обслуживающему персоналу.

Судовладелец должен укомплектовать по штату экипаж судна в возможно короткий срок.

Ежедневная общая продолжительность работы члена экипажа, включая время несения вахт (работ), выполнения наряду со своими обязанностями работы за недостающего по штату работника и выполнения дополнительных работ, не входящих в круг прямых должностных обязанностей членов экипажа, не должна превышать 12 часов.

Время отдыха определяется следующим образом. Члены экипажей в соответствии с действующим законодательством пользуются правом на: ежедневный отдых, включая время для приема пищи; еженедельный отдых; отдых в праздничные дни; ежегодный отпуск и дополнительные отпуска в порядке, установленном действующим законодательством Российской Федерации, коллективным договором (соглашением).

В тех случаях, когда по условиям работы члену экипажа перерыв для приема пищи установить нельзя, ему должна быть предоставлена возможность приема пищи в течение рабочего времени; при этом время для приема пищи включается в рабочее время, если работник на этот период не освобождается от выполнения возложенных на него обязанностей.

Временем ежедневного отдыха членов экипажей считаются промежутки между вахтами или

периодами выполнения судовых работ.

Продолжительность ежедневного отдыха не может быть менее 12 часов.

Каждый член экипажа должен иметь в течение суток (24 часов) по крайней мере 1 непрерывный 8-часовой отдых.

Еженедельные дни отдыха и праздничные дни или другие дни отдыха за работу в эти дни, а также суммированные дни отдыха по желанию членов экипажей должны предоставляться в любом отечественном или зарубежном порту, как правило, в период эксплуатации судна и в порядке, устанавливаемом капитаном судна по согласованию с судовым выборным профсоюзным органом или уполномоченным работниками представительным органом трудового коллектива.

При стоянке в порту в дни еженедельного отдыха или праздничные дни капитаны должны оставлять на судах минимальное число членов экипажей для несения вахтенной службы и обеспечения безопасности судов, а также, если это необходимо, для приема и сдачи груза, устранения последствий аварии и перешвартовок. Всем остальным членам экипажа по их желанию должны быть предоставлены дни отдыха.

Проведение при стоянке в порту в дни еженедельного отдыха или праздничные дни каких-либо работ на судах, не связанных с грузовыми операциями или устранением последствий аварии, а также входом в порт или выходом из порта и перешвартовок, не допускается.

Число суммированных дней отдыха, полагающихся члену экипажа за работу сверх установленной продолжительности рабочего времени, определяется делением разницы между фактически отработанным на судне временем в часах по графику вахт (работ) и нормой рабочего времени за этот же период на продолжительность рабочего дня, предусмотренную в п. 2.2 Положения.

Пример. Член экипажа отработал на судне в 1995 г. с 5 июня по 8 сентября включительно по 8-часовому графику 99 дней. За время работы моряк использовал 2 дня отдыха, а за работу в праздничный день 12 июня ему была выплачена компенсация в размере двойной часовой ставки по его должности. Общее число отработанных им на судне часов за рассматриваемый период составило 768 часов (8 часов \times (99 - (2 + 1) дней)).

Норма рабочего времени по общему правилу исчисляется исходя из расчетного графика 5-дневной рабочей недели с 2 выходными днями в субботу и воскресенье при продолжительности ежедневной работы при 40-часовой рабочей неделе 8 часов и в предпраздничные дни 7 часов.

Исчисленная в установленном порядке норма рабочего времени за период с 5 июня по 8 сентября 1995 г. составляла 552 часа (19 рабочих дней в июне по 8 часов - 152 часа, в июле - 168 часов, в августе - 184 часа и 6 рабочих дней в сентябре по 8 часов - 48 часов).

Таким образом, члену экипажа за время работы должно быть предоставлено 27 дней отдыха ((768 часов - 552 часа):8 часов).

В случае работы члена экипажа по 10,5-часовому графику вахт с 5 июня по 8 сентября 1995 г. включительно при приведенных выше условиях общее число отработанных им на судне часов составило 1013 часов (10,5 часа \times 99 - 8 часов \times 2 - 10,5 часа). По норме следовало отработать, как указано выше, 552 часа. Члену экипажа должно быть предоставлено 58 дней отдыха ((1013 часов - 552 часа):8 часов = 57,6 дня). В случае когда десятая доля дня составляет половину и более, значение округляется до целого дня.

В тех случаях, когда члену экипажа невозможно предоставление суммированных дней отдыха полностью, по его желанию и с согласия соответствующего выборного профсоюзного органа или иного уполномоченного работниками представительного органа трудового коллектива производится оплата за неиспользованные дни отдыха.

Аварийными и авральными работами считаются те работы, выполнение которых требует вызова всего или части экипажа в помощь вахтенным. Аварийные и авральные работы производятся по распоряжению капитанов судов в течение установленного и сверх установленного рабочего дня и являются обязательными для всех членов экипажа.

К работам аварийного характера на судах морского флота относятся работы:

а) по устранению аварийного состояния судна и исправлению повреждений и поломок как корпуса, так и судовой силовой установки во время плавания, препятствующих дальнейшему следованию судна до первого порта, по спасанию людей и судна, судового имущества и грузов, по оказанию помощи другим судам и людям, терпящим бедствие;

б) вызванные штормовой погодой: дополнительное крепление судового имущества и грузов, постановка и уборка парусов и тентов, дополнительная подача швартовых концов и перестановка судна в безопасное место;

в) по снятию своего судна с мели и по отрузке топлива и грузов для облегчения судна, когда оно терпит бедствие;

г) по ликвидации пожаров на судне, а также на буксируемых и рядом стоящих судах.

К авральным работам на судах морского флота относятся работы:

а) в сложных условиях плавания, требующих усиления вахтенной службы;

б) связанные с входом судна в порт и выходом из него: открытие и закрытие грузовых люков, постановка и уборка трапов, сходен, швартовка и отшвартовка судна, подъем якорей, постановка и

уборка парусов;

в) связанные с выполнением таможенных и других формальностей;

г) по переводу судна в пределах рейда или порта, за исключением судов, специально работающих на рейде или в порту;

д) по установке и снятию землечерпательного каравана;

е) по прокладке, перекладке трубопровода рефулерного земснаряда. Авральные работы, выполняемые членами экипажей судов сверх установленной графиком вахт (работ) продолжительности рабочего времени, учитываются особо (табелем на авральные работы).

Капитан должен избегать или по возможности сводить к минимуму количество систематических авральных работ.

Условия оплаты труда членов экипажей судов за время использования суммированных дней отдыха и работы сверх нормальной продолжительности рабочего времени регулируются отраслевым положением об оплате труда работников плавающего состава судов морского флота.

2. Положение о рабочем времени и времени отдыха водителей автомобилей утверждено постановлением Минтруда России от 25 июня 1999 г. N 16 (далее - Положение). Положение устанавливает особенности регулирования труда и отдыха водителей автомобилей (далее - водители) в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

Режим труда и отдыха, предусмотренный Положением, обязателен при составлении графиков работы водителей. Расписания и графики движения автомобилей во всех видах сообщений должны разрабатываться с учетом норм и требований Положения.

При междугородных перевозках грузов и пассажиров работодатель устанавливает водителю задание по времени на движение и стоянку автомобиля исходя из норм Положения.

В течение рабочего времени водитель должен выполнять свои трудовые обязанности в соответствии с условиями трудового договора (контракта), трудовым распорядком или графиком работы.

Нормальная продолжительность рабочего времени водителей не может превышать 40 часов в неделю.

Для водителей, работающих на 5-дневной рабочей неделе с 2 выходными днями, продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать 8 часов, а для работающих на 6-дневной рабочей неделе с 1 выходным днем - 7 часов.

В тех случаях, когда по условиям производства (работы) не может быть соблюдена указанная ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, водителям может быть организован суммированный учет рабочего времени (как правило, за 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.

Решение об установлении суммированного учета рабочего времени принимается работодателем по согласованию с соответствующим выборным профсоюзным органом или иным уполномоченным работниками представительным органом, а при их отсутствии - по согласованию с работником.

При суммированном учете рабочего времени продолжительность ежедневной работы (смены) водителям может быть не более 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 направляются 2 водителя. При этом такой автомобиль должен быть оборудован спальным местом для отдыха водителя.

При привлечении к сверхурочным работам общая продолжительность ежедневной работы (смены) не должна превышать 12 часов. Сверхурочные работы применяются в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

Решение об установлении ненормированного рабочего дня принимается работодателем по согласованию с соответствующим выборным профсоюзным органом или иным уполномоченным работниками представительным органом, а при их отсутствии - по согласованию с работником, закрепляемому в трудовом договоре (контракте) или приложении к нему.

Количество и продолжительность рабочих смен по графикам сменности при ненормированном рабочем дне устанавливаются исходя из нормальной продолжительности рабочей недели, а дни еженедельного отдыха предоставляются на общих основаниях.

В состав рабочего времени водителя включается время:

а) управления автомобилем;

б) остановок для кратковременного отдыха от управления автомобилем в пути и на конечных пунктах;

в) подготовительно-заключительное для выполнения работ перед выездом на линию и после возвращения с линии в организацию, а при междугородных перевозках - для выполнения работ в пункте

оборота или в пути (в месте стоянки) перед началом и после окончания смены;

г) проведения медицинского осмотра водителя перед выездом на линию и после возвращения с линии;

д) стоянки в пунктах погрузки и разгрузки грузов, в местах посадки и высадки пассажиров, в местах использования специальных автомобилей;

е) простоев не по вине водителя;

ж) проведения работ по устранению возникших в течение работы на линии эксплуатационных неисправностей автомобиля, а также регулировочных работ в полевых условиях при отсутствии технической помощи;

з) охраны груза и автомобиля во время стоянки на конечных и промежуточных пунктах при осуществлении междугородных перевозок в случае, если такие обязанности предусмотрены трудовым договором (контрактом), заключенным с водителем;

и) присутствия на рабочем месте водителя, когда он не управляет автомобилем при направлении в рейс 2 водителей;

к) в других случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

Ежедневная продолжительность 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 - 8 часов.

При суммированном учете рабочего времени решением работодателя, согласованным с соответствующим выборным профсоюзным органом или иным уполномоченным работниками представительным органом (а при их отсутствии - с работником), не более 2 раз в неделю ежедневная продолжительность управления автомобилем может быть увеличена до 10 часов. При этом суммарная продолжительность управления автомобилем за 2 недели подряд не должна превышать 90 часов.

После первых 3 часов непрерывного управления автомобилем (например, на междугородных перевозках) предусматривается остановка для кратковременного отдыха водителя продолжительностью не менее 15 минут, в дальнейшем остановка такой продолжительности предусматривается не более чем через каждые 2 часа. При остановке на перерыв для отдыха и питания указанное дополнительное время для кратковременного отдыха водителю автомобиля не предоставляется.

Частота перерывов в управлении автомобилем для кратковременного отдыха водителя и их продолжительность указываются в задании по времени на движение и стоянку автомобиля.

Водители в соответствии с законодательством Российской Федерации пользуются правом на:

а) перерывы в течение рабочей смены для отдыха и питания;

б) ежедневный отдых;

в) еженедельный отдых;

г) отдых в праздничные дни;

д) ежегодный оплачиваемый отпуск и дополнительные отпуска в порядке, установленном законодательством Российской Федерации, коллективным договором (соглашением);

е) отдых в других случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

Водителям предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более 2 часов, как правило, в середине рабочей смены, но не позднее чем через 4 часа после начала работы.

При установленной графиком сменности продолжительности ежедневной работы (смены) более 8 часов водителю могут предоставляться 2 перерыва для отдыха и питания общей продолжительностью не более 2 часов.

Конкретная продолжительность перерыва для отдыха и питания (общая продолжительность перерывов) устанавливается работодателем по согласованию с соответствующим выборным профсоюзным органом или иным уполномоченным работниками представительным органом, а при их отсутствии - по согласованию с работником, закрепляемому в трудовом договоре (контракте) или приложении к нему.

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).

На междугородных перевозках при суммированном учете рабочего времени продолжительность ежедневного (междусменного) отдыха в пунктах оборота или в промежуточных пунктах может быть установлена не менее продолжительности времени предшествующей смены, а если экипаж автомобиля состоит из 2 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 отдыхом, при этом суммарная продолжительность времени отдыха вместе с временем перерыва для отдыха и питания в предшествующий день должна составлять не менее 42 часов.

При суммированном учете рабочего времени еженедельные дни отдыха устанавливаются в различные дни недели согласно графикам сменности, при этом число дней еженедельного отдыха в

текущем месяце должно быть не менее числа полных недель этого месяца.

В случае установления водителям при суммированном учете рабочего времени рабочих смен продолжительностью свыше 10 часов 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.

В праздничные дни допускается работа водителей, если эти дни предусмотрены графиками сменности как рабочие, в случаях, когда приостановка работы невозможна по производственно-техническим условиям (непрерывно действующие организации), на работах, связанных с необходимостью обслуживания населения, и при выполнении неотложных ремонтных и погрузочно-разгрузочных работ.

При суммированном учете рабочего времени работа в праздничные дни по графику включается в норму рабочего времени учетного периода.

3. Постановлением Минтруда России от 12 июля 1999 г. N 22 установлена продолжительность рабочей недели членам экипажей воздушных судов гражданской авиации.

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.

4. Постановлением Минтруда России от 3 июня 1997 г. N 27 установлен режим труда и отдыха членов экипажей морских судов портового флота.

Для членов экипажей морских судов портового флота установлена ежедневная продолжительность рабочего времени (вахты, смены) до 24 часов при соблюдении следующих условий:

а) работа судна осуществляется исключительно на акватории порта;

б) судно обеспечено условиями для питания и отдыха работников, соответствующими санитарным правилам для морских судов;

в) ежедневная продолжительность рабочего времени в ходовом режиме судна соответствует продолжительности, установленной п. 2.3 Положения о рабочем времени и времени отдыха работников плавающего состава судов морского флота, утв. постановлением Минтруда России от 20 февраля 1996 г. N 11;

г) в течение вахты работникам предоставляются кратковременные периоды для отдыха и приема пищи в порядке, определяемом коллективным договором (соглашением);

д) суммированный учет рабочего времени.

5. О порядке утверждения перечня профессий (должностей) и работ, непосредственно связанных с движением транспортных средств, сказано в постановлении Правительства РФ от 14 января 2003 г. N 13.

Статья 330. Дисциплина работников, труд которых непосредственно связан с движением транспортных средств

1. В соответствии со ст. 17 Федерального закона "О федеральном железнодорожном транспорте" дисциплина работников железнодорожного транспорта регулируется законодательством Российской Федерации о труде и Положением о дисциплине работников железнодорожного транспорта Российской Федерации, утв. постановлением Правительства РФ от 25 августа 1992 г. N 621.

Прекращение работы как средство разрешения коллективных трудовых споров на железных дорогах не допускается.

Прекращение работы является грубым нарушением трудовой дисциплины и влечет наложение дисциплинарного взыскания.

2. Устав о дисциплине работников рыбопромыслового флота Российской Федерации утвержден постановлением Правительства РФ от 21 сентября 2000 г. N 708 в соответствии со ст. 57 КТМ РФ от 30 апреля 1999 г. N 81-ФЗ.

Устав определяет обязанности работников рыбопромыслового флота РФ (далее - работники) по соблюдению дисциплины, обеспечению безопасности мореплавания, сохранности имущества на море, предотвращению ситуаций, угрожающих жизни и здоровью людей, защите и сохранению окружающей среды.

Действие Устава распространяется на членов экипажей судов рыбопромыслового флота Российской Федерации всех типов независимо от формы собственности, плавающих под Государственным флагом РФ, а также на других работников рыбопромыслового комплекса, включаемых в перечень, утверждаемый федеральным органом исполнительной власти по рыболовству.

Дисциплина работников состоит в соблюдении ими правил и норм, установленных международными договорами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, применяемыми на судах рыбопромыслового флота Российской Федерации, выполнении указаний руководителей, данных в пределах их компетенции, а также обязанностей, установленных Уставом о дисциплине, Уставом службы на судах рыбопромыслового

флота Российской Федерации и трудовым договором (контрактом).

Работник обязан:

а) соблюдать трудовую и производственную дисциплину, Устав о дисциплине, Устав службы на судах рыбопромыслового флота Российской Федерации и выполнять обязанности, предусмотренные трудовым договором (контрактом);

б) содействовать обеспечению безопасности мореплавания, ведения промысла, защиты и сохранения окружающей среды, поддержанию порядка на судах, своевременному и качественному техническому обслуживанию судов, портового и иного оборудования, технических средств рыбопромыслового флота Российской Федерации;

в) знать и неуклонно соблюдать установленные технологические регламенты и процессы выполнения работ, должностные и производственные инструкции, а также правила по охране труда, безопасному ведению работ, технической эксплуатации и ремонту оборудования, пожарной безопасности, защите и сохранению окружающей среды, нормы производственной санитарии и гигиены труда и иные относящиеся к его трудовой деятельности нормы, правила и инструкции;

г) проходить подготовку, переподготовку и проверку знания правил, норм и инструкций, относящихся к его трудовой деятельности;

д) соблюдать установленный порядок хранения служебных документов, проявлять бдительность, строго хранить государственную, служебную и коммерческую тайну, не разглашать сведения конфиденциального характера;

е) не оставлять самовольно свое рабочее место;

ж) содействовать соблюдению трудовой дисциплины в экипаже судна рыбопромыслового флота Российской Федерации, коллективе организации рыбопромыслового комплекса;

з) выполнять иные требования, предусмотренные законами и другими нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Работодатель обязан:

а) обеспечивать подбор, подготовку и переподготовку, а также соответствующую квалификацию членов экипажей судов рыбопромыслового флота Российской Федерации и других работников, на которых распространяется действие Устава о дисциплине, создание для них необходимых социально-бытовых условий на производстве, а также надлежащего режима труда и отдыха;

б) организовать трудовую деятельность работников в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

в) осуществлять контроль за соблюдением законов и иных нормативных правовых актов Российской Федерации по вопросам несения службы на судах рыбопромыслового флота Российской Федерации, безопасности мореплавания, ведения промысла, технического обслуживания и ремонта указанных судов, береговых объектов, оборудования и механизмов, охраны, безопасности и гигиены труда, пожарной безопасности, охраны окружающей среды, а также относящихся к трудовой деятельности работников правил, норм и инструкций;

г) обеспечивать надлежащую трудовую и производственную дисциплину, поощрять работников, отличившихся при выполнении служебных обязанностей;

д) воспитывать у работников добросовестное отношение к труду, поощрять инициативу и творческую активность, содействовать их участию в выявлении и устранении недостатков;

е) обеспечивать в установленном порядке расследование несчастных случаев на производстве и причин профессиональных заболеваний;

ж) осуществлять иные полномочия и нести ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Указание по работе подчиненный получает, как правило, от своего непосредственного руководителя. При получении указания от вышестоящего руководителя работник обязан выполнить его и известить об этом своего непосредственного руководителя.

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.

Поощрение применяется руководителем совместно с соответствующим выборным профсоюзным органом (при наличии такого органа в организации рыбопромыслового комплекса) или по согласованию с ним.

К работникам применяются следующие виды поощрения:

а) объявление благодарности (в устной или письменной форме);

б) выдача премии;

в) награждение ценным подарком;

г) награждение Почетной грамотой;

д) занесение в Книгу почета, Книгу истории корабля и на Доску почета;

е) присвоение звания лучшего работника по профессии;

ж) награждение нагрудным знаком.

Допускается применение к одному работнику одновременно нескольких видов поощрения.

За особые трудовые заслуги работники в установленном порядке представляются к награждению государственными наградами Российской Федерации и присвоению почетных званий.

Поощрения (кроме устной благодарности) объявляются в приказе и заносятся в трудовую книжку работника.

Дисциплинарным проступком считается нарушение работником трудовой дисциплины на борту судна рыбопромыслового флота Российской Федерации, в служебных помещениях и на территории организации рыбопромыслового комплекса.

За совершение дисциплинарного проступка на работника налагаются следующие виды дисциплинарного взыскания:

- а) замечание;
- б) выговор;
- в) строгий выговор;
- г) предупреждение о неполном служебном соответствии;
- д) изъятие дипломов у капитанов и лиц командного состава рыбопромыслового флота РФ на срок до 3 лет с переводом с согласия работника на другую работу на тот же срок с учетом профессии (специальности) в соответствии с законодательством Российской Федерации;
- е) увольнение.

За каждый дисциплинарный проступок на работника может быть наложено только 1 дисциплинарное взыскание.

Дисциплинарное взыскание в виде увольнения налагается на работника за:

- а) систематическое неисполнение без уважительных причин предусмотренных Уставом о дисциплине обязанностей, если на работника ранее налагались дисциплинарные взыскания;
- б) прогул (в том числе отсутствие на работе более 3 часов в течение рабочего дня) без уважительных причин;
- в) появление на работе в нетрезвом состоянии, в состоянии наркотического или токсического опьянения;
- г) грубое нарушение законодательства Российской Федерации о труде и охране труда, повлекшее за собой несчастный случай с тяжелым исходом или гибель людей;
- д) грубое нарушение дисциплины, угрожающее безопасности мореплавания или создающее опасность для жизни и здоровья людей;
- е) нарушение таможенных правил;
- ж) грубое нарушение правил ведения промысла.

Перечень грубых нарушений дисциплины, угрожающих безопасности мореплавания, жизни и здоровью людей на море, правил ведения промысла и перечень категорий работников, увольняемых за эти проступки без предварительного согласия профсоюзного комитета, утверждаются федеральным органом исполнительной власти по рыболовству.

Руководители налагают на работников дисциплинарные взыскания, предусмотренные Уставом о дисциплине работников рыбопромыслового флота Российской Федерации и законодательством Российской Федерации о труде, в соответствии с предоставленными им правами в следующем порядке:

- а) устное замечание может быть сделано каждым руководителем;
- б) взыскания в виде замечания, выговора, строгого выговора, предупреждения о неполном служебном соответствии и увольнения могут налагаться руководителем, имеющим право приема на работу данного работника;
- в) изъятие дипломов у капитанов и лиц командного состава рыбопромыслового флота Российской Федерации может осуществляться руководителем федерального органа исполнительной власти по рыболовству на срок до 3 лет и руководителем государственной администрации морского рыбного порта на срок до 1 года;
- г) руководитель, имеющий право издания приказов, может налагать взыскания в виде замечания, выговора и строгого выговора на тех подчиненных ему работников, которые назначаются на должность вышестоящим руководителем, если такое право предоставлено ему в установленном порядке, а также если иное не предусмотрено законодательством Российской Федерации;
- д) капитан самоходного или рыбопромыслового судна рыбопромыслового флота Российской Федерации с экипажем численностью не менее 10 человек при выходе судна в рейс продолжительностью 15 суток и более вправе налагать на членов экипажа этого судна взыскания в виде замечания, выговора и строгого выговора;
- е) капитан судна рыбопромыслового флота Российской Федерации имеет право в случае необходимости отстранить от исполнения служебных обязанностей любого члена экипажа с одновременным направлением вышестоящему руководителю представления о наложении дисциплинарного взыскания на этого работника.

Если с учетом тяжести проступка необходимо наложить дисциплинарное взыскание, которое данный руководитель наложить не правомочен, то он ходатайствует об этом перед вышестоящим руководителем.

Руководитель федерального органа исполнительной власти по рыболовству вправе налагать предусмотренные Уставом о дисциплине дисциплинарные взыскания в полном объеме на лиц, подпадающих под действие этого Устава, а его заместители - указанные дисциплинарные взыскания, кроме изъятия дипломов у капитанов и лиц командного состава рыбопромыслового флота Российской Федерации и увольнения лица, назначаемого на должность руководителем федерального органа исполнительной власти по рыболовству.

Руководитель обязан лично до наложения взыскания на работника всесторонне, объективно разобраться в мотивах и причинах совершенного проступка и затребовать от работника объяснение в письменной форме.

В случае отказа работника представить объяснение составляется соответствующий акт.

Отказ работника от представления объяснения не является препятствием для наложения взыскания.

Дисциплинарное взыскание должно соответствовать степени вины работника и тяжести совершенного им проступка.

При определении меры дисциплинарного взыскания должны учитываться вред, причиненный данным проступком, обстоятельства, при которых он совершен, мотивы проступка, а также предшествующая работа лица, совершившего проступок.

Дисциплинарное взыскание налагается не позднее 1 месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, нахождения его в плавании, пребывания в отпуске или времени использования суммированных дней отдыха. В случае ведения компетентным органом служебного расследования, передачи материала в органы дознания или проведения предварительного следствия дисциплинарное взыскание налагается не позднее месяца со дня вынесения заключения по результатам служебного расследования, отказа в возбуждении или прекращения уголовного дела.

Дисциплинарное взыскание не может быть наложено позднее 6 месяцев (для работников, находившихся в плавании более 5 месяцев, - позднее 1 года) со дня совершения проступка. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

Работник считается не имеющим дисциплинарного взыскания, если в течение года со дня его наложения работник не подвергался новому дисциплинарному взысканию, а в случаях изъятия дипломов у капитанов и лиц командного состава рыбопромыслового флота Российской Федерации - со дня истечения срока взыскания.

Работнику, у которого изъят диплом капитана или лица командного состава рыбопромыслового флота Российской Федерации, может быть предоставлена прежняя должность только после проверки в установленном порядке его профессиональных знаний.

Дисциплинарные взыскания, предусмотренные Уставом о дисциплине, могут быть обжалованы в порядке и сроки, установленные законодательством Российской Федерации о труде.

3. Устав о дисциплине работников морского транспорта утвержден постановлением Правительства РФ от 23 мая 2000 г. N 395.

Он определяет особые условия соблюдения дисциплины работниками морского транспорта, непосредственно обеспечивающими безопасность мореплавания, сохранность имущества на море, предотвращение ситуаций, угрожающих жизни и здоровью людей, защиту и сохранение окружающей среды.

Действие настоящего Устава распространяется на членов экипажей морских судов всех типов независимо от формы собственности, плавающих под Государственным флагом РФ и занятых в торговом мореплавании, за исключением членов экипажей судов рыбопромыслового флота, а также на других работников морского транспорта, включенных в перечень, утверждаемый Министерством транспорта РФ с учетом мнения соответствующих профессиональных союзов.

Дисциплина работников морского транспорта состоит в соблюдении ими правил и норм, установленных международными договорами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, применяемыми на морском транспорте, выполнении распоряжений руководителей, отданных в пределах их компетенции, а также обязанностей, установленных настоящим Уставом, Уставом службы на морских судах и трудовым договором (контрактом).

Работник морского транспорта обязан:

а) соблюдать трудовую и производственную дисциплину, настоящий Устав, Устав службы на морских судах и выполнять обязанности, предусмотренные трудовым договором (контрактом);

б) 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;

в) 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;

г) проходить соответствующую подготовку, переподготовку и проверку знаний относящихся к его трудовой деятельности правил, норм и инструкций;

д) соблюдать установленный порядок хранения служебных документов, проявлять бдительность, строго хранить государственную, служебную и коммерческую тайну, не разглашать сведения конфиденциального характера;

е) не оставлять самовольно свое рабочее место;

ж) проявлять заботу и внимание к пассажирам морского транспорта, обеспечивать высокое качество их обслуживания;

з) содействовать соблюдению трудовой дисциплины в экипаже судна, коллективе организации морского транспорта;

и) знать Устав и точно выполнять его требования;

к) выполнять иные требования, предусмотренные законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Работодатель обязан:

а) обеспечивать подбор, подготовку и переподготовку, а также соответствующую квалификацию работников морского транспорта, создание для них необходимых социально-бытовых условий на производстве, а также надлежащего режима труда и отдыха;

б) организовывать трудовую деятельность работников морского транспорта в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации по безопасности мореплавания, защите и сохранению окружающей среды, охране труда и иными актами, регламентирующими выполнение работ;

в) 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;

г) проводить расследование аварий, аварийных происшествий и несчастных случаев на производстве, профессиональных заболеваний и принимать меры к устранению причин их возникновения;

д) обеспечивать надлежащую трудовую и производственную дисциплину;

е) поощрять инициативу и творческую активность работников морского транспорта;

ж) осуществлять иные полномочия и нести ответственность согласно законодательству Российской Федерации.

Указание работникам морского транспорта о выполнении ими работ должен давать непосредственный руководитель.

В случае получения указания от вышестоящего руководителя работник морского транспорта обязан выполнить его и известить об этом непосредственного руководителя, за исключением указания, которое противоречит действующим нормам, правилам и инструкциям по обеспечению безопасности мореплавания, охране труда, пожарной безопасности, защите и сохранению окружающей среды. В этом случае работник не обязан выполнять такое указание и его отказ не влечет применения мер дисциплинарного характера.

Работники морского транспорта, для которых установлено ношение форменной одежды и знаков различия, при исполнении трудовых обязанностей должны быть одеты по форме, если для них не установлена специальная производственная одежда.

Поощрение применяется к работникам морского транспорта за добросовестное выполнение трудовых обязанностей, повышение производительности труда, разумную инициативу и творческую активность, рационализаторскую и изобретательскую деятельность, продолжительную и безупречную работу, выполнение отдельных поручений и другие достижения в работе.

Поощрение применяется руководителем совместно или по согласованию с соответствующим выборным профсоюзным органом при наличии такого органа в организации.

К работникам морского транспорта применяются следующие виды поощрения:

а) объявление благодарности (в устной или письменной форме);

б) выдача премии;

в) награждение ценным подарком;

г) награждение Почетной грамотой;

д) занесение в Книгу почета, на Доску почета;

е) присвоение звания лучшего работника по профессии;

ж) награждение Почетной грамотой Министерства транспорта РФ;

з) награждение знаками "Почетному работнику морского флота", "Почетному полярнику".

Допускается соединение нескольких видов поощрения, а также другие виды поощрения, предусмотренные в соответствующей организации морского транспорта.

За особые трудовые заслуги работники морского транспорта представляются в установленном порядке к награждению государственными наградами Российской Федерации и присвоению почетных званий.

Поощрение работников морского транспорта осуществляется в следующем порядке:

- а) право объявлять благодарность в приказе по судну имеет капитан судна;
- б) право объявлять благодарность в приказе, выдавать премию и награждать ценным подарком имеет руководитель, обладающий правом приема на работу данного работника;
- в) присвоение звания лучшего работника по профессии производится в установленном порядке;
- г) право награждать Почетной грамотой, заносить в Книгу почета и на Доску почета имеет руководитель, обладающий правом приема на работу данного работника, совместно с соответствующим выборным профсоюзным органом при наличии такого органа в организации;
- д) право награждать Почетной грамотой Министерства транспорта РФ, а также знаками "Почетному работнику морского флота" и "Почетному полярнику" имеет министр транспорта РФ.

Руководитель может применять другие виды поощрения, предусмотренные в соответствующей организации морского транспорта.

Дисциплинарным проступком признается нарушение работником морского транспорта трудовой дисциплины на борту судна, в служебных помещениях и на территории организаций морского транспорта.

За совершение дисциплинарного проступка к работнику могут быть применены следующие виды дисциплинарного взыскания:

- а) замечание;
- б) выговор;
- в) строгий выговор;
- г) предупреждение о неполном служебном соответствии;
- д) увольнение.

Применение дисциплинарного взыскания не освобождает работника, совершившего проступок, от иной ответственности, предусмотренной законодательством Российской Федерации.

За каждый дисциплинарный проступок на работника морского транспорта может быть наложено только одно дисциплинарное взыскание.

Предупреждение о неполном служебном соответствии 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 возникновения ситуаций, угрожающих жизни и здоровью людей, защиты и сохранения морской среды.

Любое дисциплинарное взыскание объявляется в приказе, с которым работник морского транспорта, подвергнутый дисциплинарному взысканию, должен быть ознакомлен под расписку в 3-дневный срок.

Руководитель обязан до применения дисциплинарного взыскания к работнику морского транспорта лично всесторонне и объективно разобраться в причинах и мотивах дисциплинарного проступка и затребовать от работника, совершившего дисциплинарный проступок, письменное объяснение.

Отказ от дачи письменного объяснения не освобождает виновного работника от привлечения к дисциплинарной ответственности.

Дисциплинарное взыскание налагается не позднее 1 месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания в отпуске или времени использования суммированных дней отдыха.

Во всех случаях дисциплинарное взыскание не может налагаться позднее 6 месяцев (для членов экипажей судов дальнего плавания - 1 года) со дня совершения проступка. В этот срок не включается время производства по уголовному делу.

Дисциплинарное взыскание должно соответствовать степени вины работника морского транспорта и тяжести совершенного дисциплинарного проступка. При определении вида дисциплинарного взыскания учитывается характер дисциплинарного проступка, причиненный им вред, обстоятельства и мотивы его совершения, а также предшествующее поведение работника и его отношение к труду.

Дисциплинарные взыскания, предусмотренные настоящим Уставом, могут быть обжалованы в порядке и сроки, установленные законодательством РФ о труде.

4. Устав о дисциплине экипажей судов обеспечения Военно-Морского Флота утвержден постановлением Правительства РФ от 22 сентября 2000 г. N 715. Устав определяет обязанности членов экипажей судов обеспечения Военно-Морского Флота (далее - суда) по соблюдению дисциплины в целях обеспечения безопасности плавания, сохранности судов и перевозимого воинского груза, защиты окружающей среды, а также устанавливает права руководителей по применению поощрений и дисциплинарных взысканий к гражданскому персоналу судов.

Действие настоящего Устава распространяется на гражданский персонал, работающий на судах обеспечения других видов Вооруженных Сил РФ независимо от предназначения (класса) и подчиненности этих судов, а также на руководителей (командиров и капитанов судов, командиров соединений кораблей и воинских частей).

Обязанности членов экипажей судов по поддержанию дисциплины заключаются в соблюдении ими правил и норм, установленных международными договорами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, относящимися к соответствующей сфере деятельности, в выполнении распоряжений руководителей, отданных в пределах их компетенции, а также обязанностей, установленных настоящим Уставом, Уставом службы на судах обеспечения Военно-Морского Флота и трудовым договором (контрактом).

5. Положение о дисциплине работников железнодорожного транспорта Российской Федерации утверждено постановлением Правительства РФ от 25 августа 1992 г. N 621.

Нарушение дисциплины на железнодорожном транспорте создает угрозу жизни и здоровью людей, безопасности движения поездов и маневровой работы, сохранности перевозимых грузов, багажа и иного вверенного имущества, а также приводит к невыполнению договорных обязательств.

Положение на основании законодательства Российской Федерации о труде определяет особые условия соблюдения дисциплины работниками железнодорожного транспорта и меры дисциплинарного воздействия в случае нарушения таких условий.

Положение распространяется на всех работников предприятий, учреждений и организаций железнодорожного транспорта, независимо от их организационно-правовой формы и формы собственности, в том числе и на работников центрального аппарата Министерства путей сообщения РФ (далее - работники), за исключением работников жилищно-коммунального хозяйства и бытового обслуживания, системы рабочего снабжения, общественного питания на железнодорожном транспорте, сельского хозяйства, медико-санитарных учреждений, учебных заведений, научно-исследовательских и проектно-конструкторских организаций, библиотек, методических кабинетов, культурно-просветительных, спортивных и детских учреждений, пансионатов и домов отдыха.

Дисциплина работников состоит в соблюдении ими порядка, правил и норм, установленных законодательством Российской Федерации, нормативными актами, применяемыми на железнодорожном транспорте, в выполнении приказов и указаний руководителей предприятий, учреждений и организаций железнодорожного транспорта (далее - руководители), а также обязанностей, предусмотренных трудовыми договорами, контрактами.

Работник обязан:

а) обеспечивать безопасность движения поездов и маневровой работы, своевременную доставку грузов и пассажиров, соблюдать график движения поездов, сокращать простои подвижного состава;

б) беречь технические средства железнодорожного транспорта (локомотивы, вагоны, пути, средства связи и др.), а также оборудование, материалы и объекты железнодорожного транспорта, обеспечивать сохранность перевозимых грузов, багажа и иного вверенного имущества, принимать меры к предупреждению и пресечению случаев их хищения;

в) выполнять правила и нормы по охране труда, технике безопасности и охране окружающей природной среды;

г) проявлять заботу о пассажирах, обеспечивая высокую культуру их обслуживания;

д) знать и выполнять требования Положения. Руководитель обязан:

а) правильно организовывать работу подчиненных, четко отдавать приказы и указания и проверять их точное и своевременное исполнение, уделяя особое внимание вопросам организации безопасности движения поездов и маневровой работы, обеспечивать внедрение научной организации труда и управления;

б) обеспечивать соблюдение режима экономии, соблюдение финансовой дисциплины и выполнение договорных обязательств, рациональное и эффективное использование материальных ресурсов, сохранность перевозимых грузов, багажа и иного вверенного имущества, выявлять и устранять причины и условия, способствующие их утрате, порче и хищению;

в) уделять внимание повышению уровня государственной и трудовой дисциплины, добиваться сокращения потерь рабочего времени и текучести кадров, поощрять отличившихся по службе работников и строго взыскивать с нарушителей дисциплины, быть чутким к людям, их нуждам и запросам;

г) подавать пример добросовестного отношения к выполнению служебного долга, а также достойного поведения как на службе, так и вне ее.

Глава 52. Особенности регулирования труда педагогических работников

Концепция Федеральной целевой программы развития образования (утв. распоряжением Правительства РФ от 3 сентября 2005 г. N 1340-р) заложила основы для изменения гл. 52 ТК РФ на 2006-2010 гг.

Определение СК по гражданским делам Верховного Суда РФ от 15 июня 2004 г. N 42-В04-5. Время работы депутата на выборной должности засчитывалось в трудовой стаж по той специальности, по которой депутат работал до избрания на выборную должность, и в специальный педагогический стаж.

Статья 331. Право на занятие педагогической деятельностью

1. Приказом Минобрнауки России от 6 августа 1999 г. N 167 утверждено Положение о порядке замещения должностей профессорско-преподавательского состава образовательных учреждений высшего профессионального образования Российской Федерации.

2. Особенности допуска к педагогической деятельности установлены, в частности, в Федеральном законе "О высшем и послевузовском профессиональном образовании", в Типовом положении об образовательном учреждении высшего профессионального образования (высшем учебном заведении) Российской Федерации (утв. постановлением Правительства РФ от 5 апреля 2001 г. N 264).

3. На педагогическую работу в межшкольный учебный комбинат принимаются лица, имеющие необходимую квалификацию, подтвержденную документами об образовании (п. 20 постановления Правительства РФ от 30 декабря 1999 г. N 1437 "Об утверждении Типового положения о межшкольном учебном комбинате").

4. Старший воспитатель - командир роты назначается в соответствии с законодательством о прохождении военной службы из числа офицеров, имеющих высшее профессиональное образование по одной из авиационных военно-учетных специальностей и, как правило, опыт работы в авиационных военных образовательных учреждениях профессионального образования (п. 36 Типового положения об общеобразовательной школе-интернате с первоначальной летной подготовкой, утв. постановлением Правительства РФ от 5 сентября 1998 г. N 1046).

5. На работу в учреждение принимаются специалисты, имеющие профессиональную квалификацию, соответствующую требованиям квалификационной характеристики по должности и полученной специальности и подтвержденную документами об образовании (п. 28 Типового положения об образовательном учреждении для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи, утв. постановлением Правительства РФ от 31 июля 1998 г. N 867).

6. Порядок комплектования кадетской школы и кадетской школы-интерната педагогическими и другими работниками регламентируется их уставами. Для работников кадетской школы и кадетской школы-интерната работодателями являются кадетская школа и кадетская школа-интернат.

На педагогическую работу принимаются лица, имеющие необходимую профессионально-педагогическую квалификацию, соответствующую требованиям квалификационной характеристики по должности и полученной специальности, подтвержденную документом об образовании (п. 33 Типового положения о кадетской школе (кадетской школе-интернате), утв. постановлением Правительства РФ от 15 ноября 1997 г. N 1427).

На педагогическую и медицинскую работу принимаются лица, имеющие необходимую профессионально-педагогическую и медицинскую квалификацию, соответствующую требованиям квалификационной характеристики по должности и полученной специальности, подтвержденную документами об образовании (Типовое положение об оздоровительном образовательном учреждении санаторного типа для детей, нуждающихся в длительном лечении, утв. постановлением Правительства РФ от 28 августа 1997 г. N 1117).

7. Образовательный процесс в коррекционном учреждении осуществляется специалистами в области коррекционной педагогики, а также учителями, воспитателями, прошедшими соответствующую переподготовку по профилю деятельности коррекционного учреждения.

Психологическое обеспечение образовательного процесса в коррекционном учреждении осуществляет психолог, входящий в штат учреждения (п. 29 Типового положения о специальном (коррекционном) образовательном учреждении для обучающихся, воспитанников с отклонениями в развитии, утв. постановлением Правительства РФ от 12 марта 1997 г. N 288).

8. Порядок комплектования персонала учреждения регламентируется его уставом. Для работников учреждения работодателем является данное учреждение.

На педагогическую работу принимаются лица, имеющие необходимую профессионально-педагогическую квалификацию, соответствующую требованиям квалификационной характеристики по должности и полученной специальности и подтвержденную документами об образовании.

К педагогической деятельности в учреждении не допускаются лица, которым она запрещена приговором суда или по медицинским показаниям, а также лица, имеющие судимость за определенные преступления (п. 36 Типового положения об образовательном учреждении для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, утв. постановлением Правительства РФ от 1 июля 1995 г. N 676).

9. Должности преподавателей замещаются в соответствии с положением о замещении должностей профессорско-преподавательского состава образовательных учреждений высшего профессионального образования, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим проведение единой государственной политики в области дополнительного

профессионального образования (Типовое положение об образовательном учреждении дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) специалистов, утв. постановлением Правительства РФ от 26 июня 1995 г. N 610).

10. Порядок комплектования персонала школы-интерната регламентируется ее уставом. Для работников общеобразовательной школы-интерната работодателем является данная школа-интернат.

На педагогическую работу принимаются лица, имеющие необходимую профессионально-педагогическую квалификацию, соответствующую требованиям квалификационной характеристики по должности и полученной специальности и подтвержденную документами об образовании.

К педагогической деятельности в школе-интернате не допускаются лица, которым запрещено ею заниматься по приговору суда или медицинским показаниям, а также лица, имевшие судимость за определенные преступления (п. 38 Типового положения об общеобразовательной школе-интернате, утв. постановлением Правительства РФ от 26 июня 1995 г. N 612).

11. Порядок комплектования общеобразовательного учреждения работниками регламентируется его уставом. Для работников общеобразовательного учреждения работодателем является данное учреждение.

На педагогическую работу принимаются лица, имеющие необходимую профессионально-педагогическую квалификацию, соответствующую требованиям тарифно-квалификационной характеристики по должности и полученной специальности, подтвержденную документами об образовании.

К педагогической деятельности в общеобразовательном учреждении не допускаются лица, которым она запрещена приговором суда или по медицинским показаниям, а также лица, которые имели судимость за определенные преступления. Перечни соответствующих медицинских противопоказаний и составов преступлений устанавливаются законом (п. 62 Типового положения об общеобразовательном учреждении, утв. постановлением Правительства РФ от 19 марта 2001 г. N 196).

12. Порядок комплектования персонала учреждения начального профессионального образования определяется его уставом. На должности педагогического и инженерно-педагогического персонала могут быть приняты, как правило, лица, имеющие необходимую профессионально-педагогическую квалификацию, соответствующую установленным квалификационным требованиям данного профиля и подтвержденную аттестатами, дипломами об образовании либо документами о повышении специальной производственной, инженерной (предметной) или психолого-педагогической квалификации (п. 46 постановления Правительства РФ от 5 июня 1994 г. N 650 "Об утверждении Типового положения об учреждении начального профессионального образования").

13. Мастерами производственного обучения назначаются лица, имеющие, как правило, высшее или среднее специальное образование, высокую производственную квалификацию и опыт работы по соответствующей профессии. Преподавателями назначаются лица, имеющие соответствующее высшее образование. Из числа преподавателей директор училища назначает классных руководителей, обязанности которых определяются положением о классном руководителе, утверждаемым Государственным комитетом СССР по профессионально-техническому образованию. Воспитателями назначаются лица, как правило, имеющие высшее или среднее педагогическое образование.

Прием на работу и увольнение мастеров производственного обучения, преподавателей и воспитателей производятся директором среднего профессионально-технического училища (п. 48 Положения о среднем профессионально-техническом училище, утв. постановлением Совета Министров СССР от 22 февраля 1985 г. N 177).

14. Порядок комплектования учреждения педагогическими, инженерно-педагогическими и другими работниками регламентируется его уставом. Для работников учреждения работодателем является данное учреждение.

На педагогическую работу принимаются лица, имеющие необходимую профессиональную и педагогическую квалификацию, которая соответствует требованиям квалификационной характеристики по должности и полученной специальности и подтверждена документами об образовании.

К педагогической деятельности в учреждении не допускаются лица, перечисленные в п. 2 ст. 53 Закона РФ "Об образовании" (п. 64 Типового положения о специальном учебно-воспитательном учреждении для детей и подростков с девиантным поведением, утв. постановлением Правительства РФ от 25 апреля 1995 г. N 420).

15. Прием на работу директора государственного учреждения осуществляется в соответствии с уставом и законодательством Российской Федерации.

Директор муниципального учреждения назначается решением органа местного самоуправления, если иной порядок назначения не предусмотрен решением органа местного самоуправления.

Подбор директора и его заместителя по учебно-воспитательной работе с учетом специфики учреждения осуществляется исходя из того, что один из них должен быть специалистом в области общего образования, другой - в области дошкольного образования.

Порядок комплектования работников учреждения регламентируется его уставом.

На педагогическую работу принимаются лица, имеющие необходимую профессионально-педагогическую квалификацию, соответствующую требованиям квалификационной характеристики по

должности и полученной специальности и подтвержденную документами об образовании.

Для обеспечения образовательного процесса и при наличии необходимых условий и средств в штате учреждения могут быть педагог-психолог и учитель-логопед.

К педагогической деятельности не допускаются лица, которым она запрещена приговором суда или по медицинским показаниям, а также лица, имевшие судимость за определенные преступления (п. 38 Типового положения об образовательном учреждении для детей дошкольного и младшего школьного возраста, утв. постановлением Правительства РФ от 19 сентября 1997 г. N 1204).

16. На педагогическую работу принимаются лица, имеющие необходимую профессионально-педагогическую квалификацию, соответствующую требованиям квалификационной характеристики по должности и полученной специальности и подтвержденную документами об образовании.

К педагогической деятельности не допускаются лица, лишенные права этой деятельности приговором суда или по медицинским показаниям, а также лица, имевшие судимость за определенные преступления (п. 34 Типового положения о дошкольном образовательном учреждении, утв. постановлением Правительства РФ от 1 июля 1995 г. N 677).

17. Особенности приема на педагогическую работу установлены также в Типовом положении о филиалах государственных образовательных учреждений среднего профессионального образования, утв. приказом Минобразования России от 25 июля 2000 г. N 2311.

18. Минобразованием России и профсоюзом совместно разработан проект Инструкции (Положения) о порядке исчисления заработной платы работников образовательных учреждений, который определяет особенности исчисления заработной платы работников отдельных образовательных учреждений. Он основывается на сохраняющих силу положениях Инструкции о порядке исчисления заработной платы работников просвещения, утв. приказом Минпроса СССР от 16 мая 1985 г. N 94; Инструкции о порядке исчисления заработной платы работников профессионально-технических учебных заведений, утв. Госпрофобром СССР 31 декабря 1976 г.; Инструкции о порядке исчисления заработной платы работников средних специальных учебных заведений, утв. приказом Минвуза СССР от 27 августа 1987 г. N 605. Однако принятие данного документа как нормативного правового акта требует его согласования и государственной регистрации в установленном порядке.

Учитывая, что применение на практике вышеуказанных инструкций затруднено тем, что они сохраняют свое действие только в части, не противоречащей законодательству Российской Федерации, впредь до утверждения ведомственного нормативного правового акта по данному вопросу Минобразование России предложило образовательным учреждениям, органам управления образовательными учреждениями, территориальным организациям профсоюза, руководствуясь указанными инструкциями, также использовать в практической работе совместно разработанные Рекомендации о порядке исчисления заработной платы работников образовательных учреждений (письмо Минобразования России и Профсоюза работников народного образования и науки РФ от 16 января 2001 г. N 20-58-196/20-5/7 "О порядке исчисления заработной платы работников образовательных учреждений").

Рекомендации систематизируют нормативные правовые акты по вопросам оплаты труда работников образовательных учреждений. Они разработаны на основе:

Инструкции о порядке исчисления заработной платы работников просвещения, утв. приказом Минпроса СССР от 16 мая 1985 г. N 94;

Инструкции о порядке исчисления заработной платы работников профессионально-технических учебных заведений, утв. приказом Госпрофобра СССР от 31 декабря 1976 г.;

Инструкции о порядке исчисления заработной платы работников средних специальных учебных заведений, утв. приказом Минвуза СССР от 27 августа 1987 г. N 605.

Кроме того, в Рекомендациях учтены постановление Правительства РФ от 14 октября 1992 г. N 785 "О дифференциации в уровнях оплаты труда работников бюджетной сферы на основе Единой тарифной сетки" и другие нормативные правовые акты, регулирующие условия оплаты труда работников образовательных учреждений.

До утверждения в установленном порядке соответствующего ведомственного нормативного акта (инструкции либо положения о порядке исчисления заработной платы работников образовательных учреждений) предлагается использовать Рекомендации при оплате труда работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, к которым применяются тарифно-квалификационные характеристики (требования), утв. приказом Минобразования России от 15 сентября 2000 г. N 2659 "О тарифно-квалификационных характеристиках, объемных показателях и требованиях по оценке квалификации и профессиональной компетентности работников образовательных учреждений".

Рекомендации могут применяться при оплате труда педагогических работников учреждений здравоохранения, культуры, социальной защиты и других отраслей экономики, а также работников негосударственных образовательных учреждений.

Оплата труда работников образовательных учреждений осуществляется на основе Единой тарифной сетки (ЕТС) по оплате труда работников организаций бюджетной сферы.

Ставки заработной платы (оклады) работников образовательных учреждений определяются путем умножения тарифной ставки (оклада) первого разряда ЕТС на тарифный коэффициент,

соответствующий присвоенному разряду.

При определении разряда оплаты труда руководящих работников образовательных учреждений (директоров (заведующих, начальников), их заместителей, руководителей филиалов, старших мастеров и руководителей структурных подразделений) учитываются:

- группа по оплате труда, к которой отнесено образовательное учреждение;
- квалификационная категория, присвоенная по результатам аттестации.

Ставки заработной платы и должностные оклады педагогических работников устанавливаются по разрядам оплаты труда в зависимости от образования и стажа педагогической работы (стажа работы по специальности или в определенной должности) либо квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.

Заработная плата работника образовательного учреждения включает:

оплату труда исходя из ставок заработной платы и должностных окладов, установленных в соответствии с разрядами ЕТС с учетом их повышения в порядке и размерах, предусмотренных разд. 6 Рекомендаций N 20-58-196/20-5/7 (далее - Рекомендации);

доплаты за выполнение работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работника;

доплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных условий труда;

выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда;

процентные надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера, в приравненных к ним местностях и других районах с тяжелыми природно-климатическими условиями;

другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством.

Размеры доплат и порядок их установления за выполнение дополнительной работы, не входящей в круг основных обязанностей работников (классное руководство, проверка письменных работ, заведование кабинетом и др.), определяются образовательным учреждением в пределах средств, направляемых на оплату труда, самостоятельно и закрепляются в положении, коллективном договоре (соглашении).

Оплата труда медицинских, библиотечных и других работников образовательных учреждений, которые не предусмотрены Рекомендациями, производится применительно к условиям оплаты труда, установленным для аналогичных категорий работников соответствующих отраслей экономики.

Изменение размеров ставок заработной платы (должностных окладов) производится при:

увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в образовательном учреждении, или со дня представления документа;

стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;

получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

присвоении почетного звания - со дня присвоения;

присуждении ученой степени кандидата наук - со дня вынесения решения Высшей аттестационной комиссией Минобрнауки России о выдаче диплома;

присуждении ученой степени доктора наук - со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией Минобрнауки России ученой степени доктора наук.

При наступлении у работника права на изменение разряда оплаты труда в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы исходя из более высокого разряда оплаты труда производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

Руководители образовательных учреждений проверяют документы об образовании и стаже педагогической работы (работы по специальности, в определенной должности) учителей, преподавателей, других работников, устанавливают им ставки заработной платы (должностные оклады). Ежегодно составляют и утверждают на работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая работников, выполняющих эту работу в том же образовательном учреждении помимо основной работы), тарификационные списки согласно приложениям 3, 4 к Рекомендациям.

Ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников образовательных учреждений несут их руководители.

Нормы рабочего времени, нормы учебной нагрузки и порядок ее распределения в образовательных учреждениях (кроме образовательных учреждений, предусмотренных в разд. 3 Рекомендаций) даны следующие:

Ставки заработной платы педагогических работников выплачиваются за установленную им норму часов учебной нагрузки (объема педагогической работы):

за 18 часов преподавательской (педагогической) работы в неделю (3 часа в день):

учителям V-XI (XII) классов образовательных учреждений; учителям трудового обучения II-IX

классов специальных учебно-воспитательных учреждений для детей с девиантным поведением; преподавателям специальных дисциплин I-XI классов общеобразовательных музыкальных и художественных учреждений; преподавателям образовательных учреждений дополнительного образования детей системы Министерства культуры РФ: III-V классов школ общего музыкального, художественного, хореографического образования с 5-летним сроком обучения, V-VII классов школ искусств с 7-летним сроком обучения (детских музыкальных, художественных, хореографических и других школ), I-IV классов детских художественных школ и школ общего художественного образования с 4-летним сроком обучения; учителям, учителям-дефектологам и логопедам учреждений здравоохранения и социальной защиты (кроме домов ребенка); педагогам дополнительного образования; тренерам-преподавателям спортивно-оздоровительных групп и групп начальной подготовки образовательных учреждений дополнительного образования детей; преподавателям педагогических училищ, педагогических колледжей (за исключением этих учреждений, перешедших на порядок установления норм часов за ставку заработной платы и порядок распределения учебной нагрузки, предусмотренный в разд. 3 Рекомендаций), курсов (иностранных языков, стенографии, машинописи и др.); учителям межшкольных учебных комбинатов;

за 20 часов преподавательской (педагогической) работы в неделю:

учителям I-IV классов; учителям-дефектологам; учителям-логопедам образовательных учреждений;

за 24 часа преподавательской (педагогической) работы в неделю:

преподавателям образовательных учреждений дополнительного образования детей системы Министерства культуры РФ: I-II классов школ общего музыкального, художественного, хореографического образования с 5-летним сроком обучения, I-IV классов детских музыкальных, художественных, хореографических школ и школ искусств с 7-летним сроком обучения; музыкальным руководителям и концертмейстерам образовательных учреждений, учителям-дефектологам и логопедам домов ребенка;

за 25 часов педагогической работы в неделю:

воспитателям специальных (коррекционных) образовательных учреждений (групп) для обучающихся, воспитанников с отклонениями в развитии (для неслышащих, слабослышащих и позднооглохших, незрячих, слабовидящих и поздноослепших, с тяжелыми нарушениями речи, с нарушением опорно-двигательного аппарата (в том числе для детей, больных сколиозом), для умственно отсталых и др.);

за 30 часов педагогической работы в неделю:

старшим воспитателям, воспитателям образовательных учреждений; учреждений здравоохранения; приемников-распределителей для несовершеннолетних, воспитательных колоний; специальных учебно-воспитательных учреждений для детей и подростков с девиантным поведением; инструкторам по физкультуре образовательных учреждений;

за 36 часов педагогической работы в неделю:

старшим воспитателям и воспитателям дошкольных образовательных учреждений; воспитателям домов ребенка и учреждений дополнительного образования детей; педагогам-психологам; методистам образовательных учреждений; социальным педагогам; педагогам-организаторам; воспитателям общежитий; мастерам производственного обучения; старшим вожатым; инструкторам по труду; руководителям физвоспитания; преподавателям-организаторам (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки); инструкторам-методистам по спорту.

Продолжительность рабочего времени тренеров-преподавателей и старших тренеров-преподавателей, оплата труда которых осуществляется по нормативам оплаты труда за подготовку 1 обучающегося (занимающегося), регулируется в зависимости от максимального количества часов учебно-тренировочной работы в неделю, установленного для каждого занимающегося по видам спорта, периодов и задач его подготовки, возможного объединения занимающихся в группы и т.д.

За часы педагогической работы сверх установленной нормы производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке в одинарном размере.

Ставки заработной платы работников устанавливаются исходя из затрат их рабочего времени в астрономических часах с учетом коротких перерывов (перемен), предусмотренных между уроками (занятиями).

Продолжительность рабочего времени помощников воспитателей и младших воспитателей образовательных учреждений для воспитанников с малыми и затихающими формами туберкулеза, недостатками умственного развития, поражением центральной нервной системы с нарушением психики; женщинам, работающим в образовательных учреждениях, расположенных в сельской местности, а также в районах Крайнего Севера и в приравненных к ним местностях; специалистам (дефектологии, психологии, логопедии и др.) психолого-педагогических и медико-педагогических комиссий составляет 36 часов работы в неделю.

Продолжительность рабочего времени других работников составляет 40 часов в неделю.

В тех случаях когда переработка рабочего времени воспитателями, помощниками воспитателей, младшими воспитателями осуществляется вследствие неявки сменяющего работника или родителей и

выполняется за пределами рабочего времени, установленного графиками работы, оплата их труда производится как за сверхурочную работу в соответствии с законодательством РФ о труде.

Учителям, которым не может быть обеспечена полная учебная нагрузка, гарантируется выплата ставки заработной платы в полном размере при условии догрузки до установленной нормы часов другой педагогической работой в следующих случаях:

учителям начальных классов при передаче преподавания уроков иностранного языка, музыки, изобразительного искусства и физкультуры; учителям-специалистам;

учителям I-IV классов национальных (нерусских) сельских общеобразовательных учреждений, которые вследствие своей подготовки не могут вести уроки русского языка;

учителям русского языка национальных (нерусских) сельских начальных общеобразовательных учреждений;

учителям физической культуры сельских общеобразовательных учреждений, учителям иностранного языка общеобразовательных учреждений, расположенных в поселках лесозаготовительных и сплавных предприятий и химвосходов, при возложении на них в счет сохраняемой полной ставки учителя обязанностей (части обязанностей) соответственно по организации внеурочной работы по физвоспитанию, проверке письменных работ, классному руководству.

Учителям общеобразовательных учреждений и преподавателям педагогических училищ (педагогических колледжей), у которых по не зависящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с нагрузкой, установленной при тарификации, 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 педагогической работой;

заработная плата, установленная при тарификации, если при тарификации учебная нагрузка была установлена ниже нормы за ставку и если их невозможно догрузить педагогической работой.

Об уменьшении объема учебной нагрузки, изменении размера оплаты труда и о догрузке педагогической работой работники должны быть поставлены в известность не позднее чем за 2 месяца.

Должностные оклады перечисленным ниже работникам устанавливаются с учетом ведения ими преподавательской (педагогической) работы в объеме:

360 часов в год - руководителям физвоспитания, преподавателям-организаторам (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки);

10 часов в неделю - директорам начальных общеобразовательных учреждений с количеством обучающихся до 50 человек (кроме начальных общеобразовательных школ, закрепленных для прохождения педагогической практики студентов педагогических училищ, педагогических колледжей); вечерних (сменных) общеобразовательных учреждений с количеством учащихся до 80 (в городах и рабочих поселках - до 100 человек);

3 часов в день - заведующим дошкольными образовательными учреждениями с 1-2 группами (кроме учреждений, имеющих 1 или несколько групп с круглосуточным пребыванием детей).

Преподавательская работа работников сверх установленных норм, за которые им выплачивается должностной оклад, а также преподавательская работа руководящих и других работников образовательных учреждений без занятия штатной должности в том же учреждении оплачивается дополнительно в порядке и по ставкам, предусмотренным по выполняемой преподавательской работе.

Выполнение работы осуществляется в основное рабочее время. Выполнение преподавательской работы может осуществляться как в основное рабочее время, так и за его пределами в зависимости от ее характера и качества выполнения работы по основной должности. Этот вопрос в каждом конкретном случае решается администрацией общеобразовательного учреждения по согласованию с профсоюзным органом.

Объем учебной нагрузки учителей устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном образовательном учреждении.

Учебная нагрузка учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, на новый учебный год устанавливается руководителем образовательного учреждения по согласованию с профсоюзным органом. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск с тем, чтобы определить, в каких классах и с какой учебной нагрузкой они будут работать в новом учебном году.

При установлении учителям, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год необходимо, как правило, сохранять ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, определенный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов

(групп).

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка учителей может быть разной в первом и втором учебных полугодиях.

Объем учебной нагрузки учителей больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), который может выполняться в том же образовательном учреждении его руководителем, определяется органом управления образованием по подчиненности образовательного учреждения, а других работников, ведущих ее помимо основной работы, - самим образовательным учреждением.

Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов) возможно только в том случае, если учителя, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

Учебная нагрузка учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста 3 лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими учителями. Применительно к данному порядку определяется учебная нагрузка преподавателей педагогических училищ и педагогических колледжей, а также работников учреждений дополнительного образования детей.

Верхнего предела объема учебной нагрузки (педагогической работы), который может быть установлен учителям, преподавателям и другим педагогическим работникам в том же образовательном учреждении, не определено, за исключением работников учреждений среднего профессионального образования.

Учебная нагрузка на общевыходные и праздничные дни, за исключением учреждений дополнительного образования детей, не планируется.

Нормы учебной нагрузки и порядок ее распределения в учреждениях начального и среднего профессионального образования (кроме преподавателей педагогических училищ, педагогических колледжей, для которых сохранены порядок установления норм часов за ставку заработной платы и порядок распределения учебной нагрузки) предусмотрены в разд. 2 Рекомендаций.

Преподавателям учреждений начального и среднего профессионального образования, преподавателям курсов по подготовке к поступлению в учреждения среднего профессионального образования ставки заработной платы выплачиваются за 3 часа в день (720 часов в год).

За часы учебной нагрузки сверх установленной нормы производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке заработной платы в одинарном размере.

Объем учебной нагрузки преподавателям устанавливается исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном образовательном учреждении.

Право распределять учебную нагрузку предоставлено руководителю образовательного учреждения по согласованию с профсоюзным органом, который несет ответственность за ее реальность и выполнение каждым работником.

Объем учебной нагрузки, установленный преподавателю при заключении трудового договора (контракта), не может быть уменьшен на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества студентов (учащихся) и часов по учебным планам и программам.

Учебная нагрузка на общевыходные и праздничные дни не планируется.

Учебная нагрузка на учебный год для преподавателей учреждений среднего профессионального образования ограничивается верхним пределом 1440 часов (36 часов в неделю - для преподавателей педучилищ, педколледжей, перечисленных в разд. 2 Рекомендаций).

В учреждениях среднего профессионального образования объем преподавательской работы для руководящих работников, который они могут выполнять в том же образовательном учреждении помимо основной работы за дополнительную оплату, не должен превышать 600 часов в год, а для заведующего отделением и других работников - 720 часов в год.

В исключительных случаях, когда по предмету остается незначительное количество нераспределенных часов и не представляется возможным на этот объем работы найти преподавателя, руководитель учреждения среднего профессионального образования по согласованию с профсоюзным органом, органом самоуправления образовательного учреждения может установить таким работникам учебную нагрузку и выше указанных норм.

Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), который может выполняться в том же учреждении начального профессионального образования его руководителем, определяется органом управления образованием по подчиненности образовательного учреждения, а других работников, ведущих ее помимо основной работы, - самим образовательным учреждением.

Выполнение преподавательской работы может осуществляться как в основное рабочее время, так и за его пределами в зависимости от ее характера и качества выполнения работы по основной

должности. Этот вопрос в каждом конкретном случае решается администрацией учебного заведения по согласованию с профсоюзным органом.

Порядок исчисления заработной платы (тарификация) педагогических работников образовательных учреждений (указанных в разд. 7 Рекомендаций) определяется следующим образом.

Месячная заработная плата педагогических работников образовательных учреждений определяется путем умножения ставки заработной платы на их фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за ставку норму часов педагогической работы в неделю. Например, учитель математики, имеющий 1-ю квалификационную категорию и соответственно 13-й разряд оплаты труда, ведет преподавательскую работу в объеме 23 часов в неделю. Месячный заработок этого учителя рассчитывается в следующем порядке:

ставка заработной платы по 13-му разряду x 23 часа

18 часов (нормачасов за сутки)

В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата учителей и преподавателей за работу по совместительству в другом образовательном учреждении (одном или нескольких). При этом общий объем работы по совместительству не должен превышать половины месячной нормы рабочего времени учителя и преподавателя.

Установленная при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

Тарификация учителей и преподавателей производится 1 раз в год. В случае если учебными планами предусматривается разное количество часов на предмет по полугодиям, то тарификация осуществляется также 1 раз в год, но раздельно по полугодиям.

Исчисление заработной платы учителей за работу по обучению детей, находящихся на длительном лечении в больницах, а также учителей вечерних (сменных) общеобразовательных учреждений (классов очного обучения, групп заочного обучения) в зависимости от объема их учебной нагрузки производится 2 раза в год - на начало первого и второго учебных полугодий;

Тарификация учителей, осуществляющих обучение учащихся, находящихся на длительном лечении в больницах, если постоянная сменяемость учащихся влияет на учебную нагрузку учителей, производится следующим образом: в учебную нагрузку учителя включаются при тарификации на начало каждого полугодия не все 100% часов, отведенных учебным планом на групповые и индивидуальные занятия, а 80% от этого объема часов. Месячная заработная плата за часы преподавательской работы будет определяться в этом случае путем умножения ставки заработной платы на объем нагрузки, взятой в размере 80% от фактической нагрузки на начало каждого полугодия, и деленной на установленную норму часов в неделю.

Рассчитанную таким образом месячную заработную плату учителю следует выплачивать до начала следующего полугодия независимо от фактической нагрузки в разные месяцы данного учебного полугодия, а по окончании каждого учебного полугодия часы преподавательской работы, выполненные сверх объема учебной нагрузки, определенной при тарификации, оплачиваются дополнительно по часовым ставкам.

При невыполнении по независящим от учителя причинам объема учебной нагрузки, установленной при тарификации, уменьшение заработной платы не производится.

В учебную нагрузку учителей за работу с заочниками включаются часы, отведенные на полугодие учебным планом на групповые и индивидуальные консультации, а также 70% от объема часов, отведенных на прием устных и письменных зачетов. Расчет часов в учебном плане на прием устных и письменных зачетов производится на среднее количество обучающихся: в группе от 9 до 15 человек - на 12, в группе от 16 до 20 человек - на 18. Например, учитель математики ведет преподавательскую работу с заочниками в группе, в которой 16-20 человек. Учебным планом на этот предмет предусмотрено 6 зачетов на учебный год, т.е. 3 зачета на каждое полугодие. На прием зачетов отводится 1 час (т.е. по 1/3 часа на 1 зачет). Следовательно, при тарификации на первое полугодие учителю будет запланировано: 1/3 часа x 3 зачета x 18 человек = 18 часов - на прием всех зачетов в полугодии. Учителю при тарификации включается лишь 70% времени, предусмотренного на зачеты: 18 часов: 100% x 70% = 12,6 часа на все полугодие. В неделю количество часов составит: 12,6 часов:

17 недель = 0,74 часа. Если учитель принял в первом полугодии зачеты от 18 обучающихся, то в конце полугодия ему должна быть выплачена разница, т.е. 18 часов - 12,6 часа = 5,4 часа. Если учитель принял зачеты от 20 обучающихся, то разница увеличивается еще на 2 часа. Если из группы выбывают, например, 2 человека, разница в часах будет составлять: 18 часов - 12,6 часа - 2 часа = 3,4 часа.

При тарификации общее количество часов, включенных в учебную нагрузку, делится на число учебных недель полугодия. Исходя из полученного средненедельного объема учебной нагрузки учителю определяется месячная заработная плата, которая выплачивается ежемесячно независимо от фактической нагрузки в разные месяцы полугодия.

Месячная заработная плата учителей и других педагогических работников за работу по

индивидуальному обучению больных детей-хроников на дому, а также за проведение занятий по физкультуре с учащимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе, определяется в порядке, предусмотренном в п. 4.1 Рекомендаций.

За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся оплата труда педагогических работников, а также лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия с кружками, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул.

Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогической работы во время каникул, оплата за это время не производится.

Порядок исчисления заработной платы педагогических работников образовательных учреждений (указанные в разд. 3 Рекомендаций) определяется следующим образом.

До начала учебного года средняя месячная заработная плата преподавателям образовательного учреждения определяется путем умножения почасовой ставки преподавателя на установленный ему объем годовой учебной нагрузки и деления полученного произведения на 10 учебных месяцев. Часовая ставка рассчитывается путем деления месячной ставки заработной платы на среднемесячную норму учебной нагрузки (72 часа). Установленная средняя месячная заработная плата выплачивается преподавателям за работу в течение всего учебного года, а также за период каникул, не совпадающий с ежегодным отпуском (например, с 26 по 31 августа, если отпуск был предоставлен с 1 июля). Например, преподавателю, имеющему II квалификационную категорию и соответственно 12-й разряд по оплате труда, годовая учебная нагрузка установлена в объеме 800 часов в год.

Часовая ставка этого преподавателя составит:

месячная ставка заработной платы

72 часа (среднемесячная норма рабочего времени)

Средняя месячная заработная плата этого преподавателя составит:

часовая ставка x 800 часов

10 месяцев

Преподавателям, поступившим на работу в течение учебного года, средняя месячная заработная плата определяется путем умножения их часовых ставок на объем учебной нагрузки, приходящейся на число полных месяцев работы до конца учебного года, и деления полученного произведения на количество этих же месяцев. Заработная плата за неполный рабочий месяц в этом случае выплачивается за фактическое количество часов по часовым ставкам. Например, преподаватель принят на работу не с начала учебного года, а с 18 октября, и ему установлен объем учебной нагрузки на оставшийся период учебного года в количестве 640 часов, причем в октябре он должен выполнить 50 часов, а в оставшиеся 8 месяцев - 590 часов. Расчет его заработной платы производится в следующем порядке:

преподавательская работа за неполный рабочий месяц, в данном случае - за октябрь, должна быть оплачена по часовой ставке. Заработная плата за эту работу составит:

часовая ставка x 50 часов,

за остальные 8 месяцев учебного года средняя месячная заработная плата этого преподавателя составит:

часовая ставка x 590 часов

8 месяцев

Преподавателям, поступившим на работу до начала учебного года, заработная плата до начала занятий выплачивается из расчета месячной ставки, установленной в соответствии с определенным разрядом оплаты труда по ЕТС, а руководящим работникам - должностной оклад с учетом группы по оплате труда руководителей образовательных учреждений и квалификационной категории.

При повышении ставки заработной платы (должностного оклада) в связи с изменением разряда оплаты труда по ЕТС средняя месячная заработная плата определяется путем умножения новой часовой ставки на объем годовой нагрузки, установленной в начале учебного года при тарификации, и деления полученного произведения на 10 учебных месяцев.

Часы преподавательской работы, данные сверх установленной годовой учебной нагрузки, оплачиваются дополнительно по часовым ставкам только после выполнения преподавателем всей годовой нагрузки. Эта оплата производится ежемесячно или в конце учебного года.

Оплата труда преподавателей за часы учебных занятий, выполненные при замещении временно отсутствующих работников по болезни и другим причинам, производится дополнительно по часовым ставкам ежемесячно или в конце учебного года также только после выполнения преподавателем всей годовой учебной нагрузки, установленной при тарификации.

Если замещение продолжается непрерывно свыше 2 месяцев, то со дня его начала производится перерасчет средней заработной платы преподавателей исходя из уточненного объема учебной нагрузки в порядке, предусмотренном для преподавателей, поступивших на работу в течение учебного года.

В том случае когда в соответствии с действующим законодательством преподаватели освобождаются от учебных занятий с сохранением за ними частично или полностью заработной платы (ежегодный и дополнительный отпуска, учебные сборы, командировка и т.д.), установленный им объем годовой учебной нагрузки должен быть уменьшен на 1/10 часть за каждый полный месяц отсутствия на работе и исходя из количества пропущенных рабочих дней - за неполный месяц. В таком же порядке производится уменьшение годовой учебной нагрузки в случае освобождения преподавателей от учебных занятий без сохранения заработной платы, а также в случаях временной нетрудоспособности, отпуска по беременности и родам.

Уменьшение нагрузки за дни, когда преподаватель фактически выполнил учебную работу (например, в день выдачи больничного листа, в день отбытия в командировку и прибытия из нее), не производится.

Если в образовательном учреждении учебный процесс продолжается в течение всего календарного года и ежегодный отпуск преподавателям в связи с этим может предоставляться в различные месяцы года, а не только в период летних каникул, снижение учебной нагрузки за время ежегодного отпуска за текущий учебный год также не производится.

Установленная при тарификации средняя месячная заработная плата во всех случаях уменьшению не подлежит.

Часы преподавательской работы, выполненные преподавателем в течение учебного года сверх уменьшенной нагрузки, оплачиваются дополнительно. Например, преподаватель, имеющий годовую учебную нагрузку в объеме 1080 часов, вследствие болезни отсутствовал на работе в течение 1 месяца и 14 рабочих дней (полностью октябрь и 14 рабочих дней в ноябре из общего количества 24 рабочих дней в ноябре). Утвержденный этому преподавателю объем годовой учебной нагрузки подлежит уменьшению на 171 час, а именно: за октябрь (полный месяц отсутствия на работе) - на 108 часов (1080 часов: 10 месяцев) независимо от количества часов, приходящихся на этот период по расписанию; за 14 рабочих дней в ноябре - на 63 часа из расчета:

108 часов x 14 дней

24 (рабочие дни в ноябре)

Таким образом, уменьшенная годовая учебная нагрузка этого преподавателя составит 909 часов (1080 часов - (108 часов + 63 часа)). В марте преподаватель полностью выполнил эту учебную нагрузку (909 часов), до конца учебного года выполнил дополнительно 100 часов, в том числе в апреле - 50 часов, в мае - 30 и в июне - 20 часов. Заработная плата этого преподавателя за учебную работу, выполненную сверх уменьшенного годового объема учебной нагрузки, определяется исходя из часовой ставки, рассчитанной путем деления месячной тарифной ставки на 72 часа и умножения полученного произведения на количество перевыполненных часов. Эта оплата может быть произведена ежемесячно (соответственно в апреле, мае, июне) либо полностью в конце учебного года.

В случае когда в соответствии с действующим законодательством руководитель физического воспитания и преподаватель-организатор (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки) освобождаются от учебных занятий (отпуск, временная нетрудоспособность, пребывание в командировке и т.д.), установленный им объем учебной нагрузки в счет получаемого должностного оклада уменьшению не подлежит. Уменьшается только та часть учебной нагрузки, оплата за которую производится в порядке, установленном для преподавателей.

В учреждениях начального и среднего профессионального образования изменения в течение учебного года в учебных планах, перевод учащихся (студентов) с одних специальностей на другие, а также слияние учебных групп, как правило, производиться не должны.

В том случае если по каким-то причинам в период учебного года произошло уменьшение объема нагрузки отдельных преподавателей, то им в остающийся до конца учебного года период выплачивается заработная плата в размере, установленном при тарификации на начало учебного года.

В учреждениях среднего профессионального образования с индивидуальными формами обучения (училищах культуры и искусства) тарификация преподавателей производится дважды в учебном году: в начале первого и в начале второго полугодий.

За часы преподавательской работы, не выполненные в связи с неявкой студентов на занятия, оплата труда преподавателей производится из расчета не ниже 2/3 их часовой тарифной ставки.

Оплата труда мастеров производственного обучения производится по должностным окладам, соответствующим присвоенным разрядам оплаты труда по ЕТС.

При неполном объеме учебной нагрузки, а также за часы, данные сверх установленной нормы рабочего времени при замещении временно отсутствующих других мастеров производственного обучения в связи с их болезнью, нахождением в отпуске, командировке и т.д., и в случае когда из-за недостаточного объема учебной работы не может быть введена дополнительная штатная единица, производится почасовая оплата труда мастеров производственного обучения. Размер заработной платы в этих случаях определяется путем деления месячного должностного оклада мастера производственного обучения на среднемесячную норму рабочих часов (определяемую ежегодно Минтрудом России) и умножения полученной часовой ставки на фактически отработанные часы за месяц.

Почасовая оплата труда педагогических работников образовательных учреждений применяется при оплате:

за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей, воспитателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше 2 месяцев;

за часы педагогической работы, выполненные учителями при работе с заочниками и детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации;

за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательные учреждения;

за часы преподавательской работы в объеме 240 часов в другом образовательном учреждении (в одном или нескольких) сверх учебной нагрузки;

за часы преподавательской работы в том же учреждении среднего профессионального образования работникам в объеме 240 часов, в случае если они выполняются сверх предельной учебной нагрузки, установленной п. 3.4 Рекомендаций.

Размер оплаты за 1 час указанной педагогической работы определяется путем деления месячной ставки заработной платы педагогического работника в соответствии с разрядом ЕТС за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, ежегодно определяемое Минтрудом России; для преподавателей учреждений начального и среднего профессионального образования - путем деления месячной ставки заработной платы на 72 часа.

Оплата труда за замещение отсутствующего учителя (преподавателя), если оно осуществлялось свыше 2 месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

Руководители образовательных учреждений в пределах имеющихся средств, если это целесообразно и не ущемляет интересов основных работников данного учреждения, могут привлекать для проведения учебных занятий с обучающимися (воспитанниками) высококвалифицированных специалистов с применением условий и коэффициентов ставок почасовой оплаты труда, утвержденных Минтрудом России (постановление Минтруда России от 21 января 1993 г. N 7 "Об утверждении коэффициентов ставок почасовой оплаты труда работников, привлекаемых к проведению учебных занятий в учреждениях, организациях и на предприятиях, находящихся на бюджетном финансировании").

Эти коэффициенты могут применяться, например, при оплате труда высококвалифицированных специалистов, привлекаемых на непродолжительный срок для проведения отдельных занятий, курсов, лекций и т.д.

Повышение ставок заработной платы и должностных окладов проводится следующим образом.

Педагогическим и другим работникам за специфику работы в отдельных образовательных учреждениях осуществляется повышение ставок заработной платы (должностных окладов) в следующих размерах и случаях.

За работу в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях (отделениях, классах, группах) для обучающихся (воспитанников) с отклонениями в развитии (в том числе с задержкой психического развития) повышение производится на 15-20%.

За работу в оздоровительных образовательных учреждениях санаторного типа (классах, группах) для детей, нуждающихся в длительном лечении, повышение производится на 15-20%.

За работу в специальных учебно-воспитательных учреждениях для детей и подростков с девиантным поведением: медицинским работникам повышение производится на 30%, а педагогическим и другим работникам - на 15-20%.

Конкретный перечень работников, которым могут повышаться должностные оклады (ставки) на 15-20%, и конкретный размер этого повышения определяются руководителем образовательного учреждения по согласованию с профсоюзным органом, органом самоуправления образовательного учреждения в зависимости от степени и продолжительности общения с обучающимися

(воспитанниками), имеющими отклонения в развитии, нуждающимися в длительном лечении, или от степени и продолжительности общения с детьми и подростками с девиантным поведением специальных учебно-воспитательных учреждений.

За работу в общеобразовательных школах-интернатах повышение производится на 15%.

В образовательных учреждениях, имеющих специальные (коррекционные) отделения, классы, группы для обучающихся (воспитанников) с отклонениями в развитии или классы (группы) для обучающихся (воспитанников), нуждающихся в длительном лечении, повышение должностного оклада руководителя производится на 15%.

Если такие классы (группы) созданы в общеобразовательных школах-интернатах, то повышение должностных окладов (ставок заработной платы) руководителей, а также работников, непосредственно занятых в таких классах (группах), производится на 20%.

За работу в образовательных учреждениях для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, а также за работу в группах для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, в учреждениях начального и среднего профессионального образования повышение производится на 20%.

В образовательных учреждениях для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей (в группах для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, учреждений начального профессионального образования), с контингентом обучающихся (воспитанников) с отклонениями в развитии, с задержкой психического развития либо нуждающихся в длительном лечении, а также в специальных учебно-воспитательных учреждениях для детей и подростков с девиантным поведением, имеющих отклонения в умственном развитии, ставки заработной платы (должностные оклады) повышаются по 2 основаниям: на 20 и на 15-20%.

За работу в общеобразовательных учреждениях, учреждениях начального профессионального образования при учреждениях, исполняющих уголовные наказания в виде лишения свободы, повышение производится на 50-75%.

За работу в указанных образовательных учреждениях, занятых обучением лиц, которым решением суда определено содержание в исправительных колониях строгого или особого режима, ставки и оклады дополнительно повышаются в порядке, установленном для рабочих и служащих исправительных колоний за работу с этими осужденными, на 10-15%.

При установлении ставок (окладов) работников и их повышении по основаниям, перечисленным выше, применяется ставка 1-го разряда ЕТС, увеличенная на 20%, как это предусмотрено для гражданского персонала исправительных учреждений, при которых созданы эти образовательные учреждения.

Работникам учреждений начального профессионального образования при учреждениях, исполняющих уголовные наказания в виде лишения свободы, за работу с обучающимися, больными активной формой туберкулеза, ставки (оклады) дополнительно повышаются на 15%.

За работу в образовательных учреждениях, расположенных в закрытых административно-территориальных образованиях, дошкольных образовательных учреждениях, обслуживающих работников предприятий Министерства РФ по атомной энергии, а также в учреждениях начального профессионального образования, находящихся вне закрытых административно-территориальных образований и осуществляющих подготовку квалификационных рабочих кадров для предприятий и организаций этого Министерства, повышение производится на 20% по перечню, утвержденному в установленном порядке.

Специалистам и руководящим работникам за работу в образовательных учреждениях, расположенных в сельской местности, повышение производится на 25%.

Педагогическим работникам лицеев, гимназий, колледжей ставки заработной платы повышаются на 15%.

Учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому больных детей-хроников (при наличии соответствующего медицинского заключения) повышение производится на 20%.

Учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в детских больницах (клиниках) и детских отделениях больниц для взрослых, повышение производится на 20%.

Специалистам психолого-педагогических и медико-педагогических комиссий, логопедических пунктов повышение производится на 20%.

За работу в учреждениях социальной защиты населения: детских домах (домах-интернатах для детей-инвалидов), а также в отделениях для детей-инвалидов в учреждениях для взрослых повышение производится на 15-20%.

Педагогическим работникам за работу в специализированных домах ребенка повышение производится на 20%.

Старшим мастерам и мастерам производственного обучения учреждений начального и среднего профессионального образования, организованных для обучения профессиям художественных ремесел, а также учреждений, осуществляющих подготовку рабочих и специалистов для предприятий и

организаций сланцевой промышленности, черной и цветной металлургии и для горно-капитальных работ, повышение производится на 15%.

Ставки заработной платы в образовательных учреждениях повышаются на 15% следующим работникам:

учителям общеобразовательных учреждений всех видов (классов, групп и учебно-консультационных пунктов) с нерусским языком обучения, расположенных в сельской местности и поселках городского типа, - за часы занятий по русскому языку в I-XI классах и литературе в V-XI классах;

преподавателям учреждений начального и среднего профессионального образования (группах, отделениях) с нерусским языком обучения, расположенных в сельской местности и поселках городского типа, - за часы занятий по русскому языку и литературе;

учителям и преподавателям национального языка и литературы общеобразовательных учреждений, учреждений начального и среднего профессионального образования всех видов (классов, групп и учебно-консультационных пунктов) с русским языком обучения;

директорам, заместителям директоров по учебной, учебно-воспитательной работе и воспитательной работе, по иностранному языку, по производственному обучению, учителям, преподавателям, воспитателям, старшим воспитателям, старшим вожатым, владеющим иностранным языком и применяющим его в практической работе в общеобразовательных учреждениях с углубленным изучением иностранного языка.

Ставки заработной платы заведующих, воспитателей, старших воспитателей дошкольных образовательных учреждений, владеющих иностранным языком и применяющих его в практической работе, повышаются на 10%.

Оплата труда отдельных категорий работников может осуществляться по более высоким разрядам, чем это предусмотрено тарифно-квалификационными характеристиками (требованиями) по должностям работников учреждений образования. Новый разряд работнику при этом не устанавливается, а при оплате труда применяется тарифный коэффициент ЕТС, соответствующий более высокому разряду.

Оплата труда на 2 разряда выше осуществляется:

работникам, имеющим ученую степень доктора наук по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин).

Оплата труда на 1 разряд выше осуществляется:

работникам, имеющим ученую степень кандидата наук по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин);

руководящим работникам и специалистам образовательных учреждений, имеющим почетные звания "Народный учитель", "Заслуженный учитель" и "Заслуженный преподаватель" СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР;

руководящим работникам образовательных учреждений, имеющим другие почетные звания: "Заслуженный мастер профтехобразования", "Заслуженный работник физической культуры", "Заслуженный работник культуры", "Заслуженный врач", "Заслуженный юрист" и другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов "Народный", "Заслуженный", при условии соответствия почетного звания профилю учреждения, а педагогических работников образовательных учреждений - при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин.

Работникам образовательных учреждений дополнительного образования детей спортивной направленности (ДЮСШ, ДЮКФП, ДЮСТШ, ДЮСШОР), имеющим звания "Заслуженный тренер", "Заслуженный мастер спорта", "Мастер спорта международного класса", "Гроссмейстер по шахматам (шашкам)", оплата труда осуществляется на 1 разряд выше.

При наличии у работников, имеющих почетное звание или ученую степень, права на повышение ставок заработной платы в процентах (за работу в сельской местности, в учреждениях для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях для обучающихся (воспитанников) с отклонениями в развитии и др.) повышению подлежат ставки (оклады), установленные им с учетом почетного звания или ученой степени.

Женщинам, работающим в сельской местности, на работах, где по условиям труда рабочий день разделен на части (с перерывом рабочего времени более 2 часов), устанавливается повышенная на 30% оплата труда.

В случаях когда работникам предусмотрено повышение ставок (окладов) по двум и более основаниям (в процентах или в рублях), абсолютный размер каждого повышения, установленного в процентах, исчисляется из ставки (оклада) без учета повышения по другим основаниям. При этом первоначально оклады (ставки) повышаются на размеры их повышений в процентах, а затем на размеры повышений в абсолютных величинах.

Повышения ставок (окладов) образуют новые размеры ставок заработной платы (должностных окладов), применяемых при исчислении заработной платы с учетом объема учебной нагрузки

(педагогической работы).

Доплаты компенсационного характера за условия труда, отклоняющиеся от нормальных, определяются следующим образом:

За работу в ночное время устанавливаются доплаты в размере не ниже 35% часовой ставки (оклада) за каждый час работы в ночное время (в периоде 10 часов вечера до 6 часов утра).

В случае привлечения работника к работе в установленный ему графиком выходной день указанная работа компенсируется ему предоставлением другого дня отдыха или по соглашению сторон в денежной форме, но не менее чем в двойном размере.

Работа в праздничный день в случаях, предусмотренных законодательством, оплачивается не менее чем в двойном размере:

работникам, труд которых оплачивается по часовым или дневным ставкам, - в размере не менее двойной часовой или дневной ставки;

работникам, получающим месячный оклад, - в размере не менее одинарной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа в праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы.

По желанию работника, работавшего в праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха.

За работу с неблагоприятными условиями труда в соответствии с Перечнем работ с этими условиями труда, утв. приказом Гособразования СССР от 20 августа 1990 г. N 579 "Об утверждении Положения о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда, и Перечня работ, на которых устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда работникам организаций и учреждений системы Гособразования СССР" с доп. в соответствии с приказом Гособразования СССР от 3 января 1991 г. N 1, предусматриваются доплаты в размере:

с тяжелыми и вредными условиями труда - до 12% ставки (оклада);

с особо тяжелыми и особо вредными условиями труда - до 24% ставки (оклада).

Конкретный размер доплаты работникам определяется учреждением в зависимости от продолжительности их работы в неблагоприятных условиях труда.

Воспитателям, помощникам воспитателей, младшим воспитателям за переработку рабочего времени вследствие неявки сменяющего работника или родителей, осуществляемую за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, производится доплата: не менее чем в полуторном размере - за первые 2 часа работы и не менее чем в двойном размере - за последующие часы работы.

Работникам детских оздоровительно-образовательных лагерей за систематическую переработку сверх нормальной продолжительности рабочего времени производится доплата в размере 15% ставки заработной платы (должностного оклада).

Доплаты за дополнительную работу рассчитываются так:

Размеры доплат и порядок их установления за выполнение дополнительной работы, не входящей в круг основных обязанностей работников, определяются образовательным учреждением в пределах средств, направляемых на оплату труда, самостоятельно и закрепляются в Положении, коллективном договоре (соглашении).

В перечень видов дополнительно оплачиваемых работ могут включаться: классное руководство; проверка письменных работ; заведование: отделениями, филиалами, учебно-консультационными пунктами, кабинетами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками, интернатами при школе и др.; руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями; проведение работы по дополнительным образовательным программам; организация трудового обучения, профессиональной ориентации и т.д.

Доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ, за выполнение обязанностей временно отсутствующих работников определяются следующим образом.

Работникам, выполняющим наряду со своей основной работой, дополнительную работу по другой профессии (должности) или обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата за совмещение профессий (должностей) или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

19. В соответствии с Рекомендациями о порядке исчисления заработной платы работников образовательных учреждений (письмо Минобразования России от 16 января 2001 г. N 20-58-196/20-5/7) сформулирован порядок определения уровня образования. Уровень образования педагогических работников при установлении разрядов оплаты труда по ЕТС определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов о соответствующем образовании, независимо от специальности, которую они получили (за исключением тех случаев, когда это особо оговорено).

Требования к уровню образования при установлении разрядов оплаты труда работников по ЕТС, определенные в разделе "Требования к квалификации по разрядам оплаты" тарифно-квалификационных характеристик (требований) по должностям работников учреждений образования Российской Федерации, предусматривают наличие среднего или высшего профессионального

образования и, как правило, не содержат специальных требований к профилю полученной специальности по образованию.

Специальные требования к профилю полученной специальности по образованию предъявляются по должностям концертмейстера, учителя-логопеда, учителя-дефектолога, педагога-психолога, логопеда (наименование должности "логопед" применяется только в учреждениях здравоохранения).

Педагогическим работникам, получившим диплом государственного образца о высшем профессиональном образовании, разряды оплаты труда по ЕТС устанавливаются как лицам, имеющим высшее профессиональное образование, а педагогическим работникам, получившим диплом государственного образца о среднем профессиональном образовании, - как лицам, имеющим среднее профессиональное образование.

Наличие у работников диплома государственного образца "бакалавр", "специалист", "магистр" дает право на установление им разрядов оплаты труда по ЕТС, предусмотренных для лиц, имеющих высшее профессиональное образование.

Наличие у работников диплома государственного образца о неполном высшем профессиональном образовании права на установление разрядов оплаты труда по ЕТС, предусмотренных для лиц, имеющих высшее или среднее профессиональное образование, не дает.

Окончание 3 полных курсов высшего учебного заведения, а также учительского института и приравненных к нему учебных заведений дает право на установление разрядов оплаты труда по ЕТС, предусмотренных для лиц, имеющих среднее профессиональное образование.

Концертмейстерам и преподавателям музыкальных дисциплин, окончившим консерватории, музыкальные отделения и отделения клубной и культпросветработы институтов культуры, пединститутов (университетов), педучилищ и музыкальных училищ, работающим в образовательных учреждениях, разряды оплаты труда по ЕТС устанавливаются как работникам, имеющим высшее или среднее музыкальное образование.

Учителям-логопедам, учителям-дефектологам, логопедам, а также учителям учебных предметов (в том числе в начальных классах) специальных (коррекционных) образовательных учреждений (классов) для обучающихся, воспитанников с отклонениями в развитии разряды оплаты труда по ЕТС как лицам, имеющим высшее дефектологическое образование, устанавливаются:

при получении диплома государственного образца о высшем профессиональном образовании по специальностям: тифлопедагогика; сурдопедагогика; олигофренопедагогика; логопедия; специальная психология; коррекционная педагогика и специальная психология (дошкольная); дефектология и другим аналогичным специальностям;

окончившим спецфакультеты по указанным выше специальностям и получившим диплом государственного образца о высшем профессиональном образовании.

В Рекомендациях дан также порядок определения стажа педагогической работы. Основным документом для определения стажа педагогической работы является трудовая книжка.

Стаж педагогической работы, не подтвержденный записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих учреждений, скрепленных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учета личного состава, табельные книги, архивные описи и т.д.). Справки должны содержать данные о наименовании образовательного учреждения, о должности и времени работы в этой должности, о дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.

В случае утраты документов о стаже педагогической работы указанный стаж может быть установлен на основании справок с прежних мест работы или на основании письменных заявлений 2 свидетелей, подписи которых должны быть удостоверены в нотариальном порядке. Свидетели могут подтверждать стаж только за период совместной работы.

В исключительных случаях, когда не представляется возможным подтвердить стаж работы показаниями свидетелей, которые знали работника по совместной работе и за период этой работы, органы, в подчинении которых находятся образовательные учреждения, могут принимать показания свидетелей, знавших работника по совместной работе в одной системе.

В стаж педагогической работы засчитывается:

педагогическая, руководящая и методическая работа в образовательных и других учреждениях согласно приложению 1 к Рекомендациям;

время работы в других учреждениях и организациях, службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации, обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования - в порядке, предусмотренном приложением 2 к Рекомендациям.

Под педагогической деятельностью, которая учитывается при применении п. 2 приложения 2 к Рекомендациям, понимается работа в образовательных и других учреждениях, предусмотренных в приложении 1 к Рекомендациям.

Порядок зачета в педагогический стаж времени работы в отдельных учреждениях (организациях), а также времени обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального

образования и службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации осуществляется в соответствии с приложением 2 к Рекомендациям о порядке исчисления заработной платы работников образовательных учреждений.

Педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитывается без всяких условий и ограничений:

время нахождения на военной службе по контракту из расчета 1 день военной службы за 1 день работы, а время нахождения на военной службе по призыву (в том числе офицеров, призванных на военную службу в соответствии с Указом Президента РФ) - 1 день военной службы за 2 дня работы; время работы в должности заведующего фильмотекой и методиста фильмотеки.

Педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитываются следующие периоды времени при условии, если этим периодам, взятым как в отдельности, так и в совокупности, непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала педагогическая деятельность:

время службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации, на должностях офицерского, сержантского, старшинского состава, прапорщиков и мичманов (в том числе в войсках МВД, в войсках и органах безопасности), кроме периодов, предусмотренных в п. 1.1 Рекомендаций;

время работы на руководящих, инспекторских, инструкторских и других должностях специалистов в аппаратах территориальных организаций (комитетах, советах) профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (просвещения, высшей школы и научных учреждений); на выборных должностях в профсоюзных органах; на инструкторских и методических должностях в педагогических обществах и правлениях детского фонда; в должности директора (заведующего) дома учителя (работника народного образования, профтехобразования); комиссиях по делам несовершеннолетних и защите их прав или в отделах социально-правовой охраны несовершеннолетних, в подразделениях по предупреждению правонарушений (инспекциях по делам несовершеннолетних, детских комнатах милиции) органов внутренних дел;

время обучения (по очной форме) в аспирантуре, учреждениях высшего и среднего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию.

В стаж педагогической работы отдельных категорий педагогических работников помимо периодов, предусмотренных п. 1 и 2 Рекомендаций, засчитывается время работы в организациях и время службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации по специальности (профессии), соответствующей профилю работы в образовательном учреждении или профилю преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка):

преподавателям-организаторам (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки);

учителям и преподавателям физвоспитания, руководителям физического воспитания, инструкторам по физкультуре, инструкторам-методистам (старшим инструкторам-методистам), тренерам-преподавателям (старшим тренерам-преподавателям);

учителям, преподавателям трудового (профессионального) обучения, технологии, черчения, изобразительного искусства, информатики, специальных дисциплин, в том числе специальных дисциплин общеобразовательных учреждений (классов) в углубленном изучении отдельных предметов;

педагогам дополнительного образования;

педагогическим работникам экспериментальных образовательных учреждений;

педагогам-психологам;

методистам;

педагогическим работникам учреждений среднего профессионального образования (отделений): культуры и искусства, музыкально-педагогических, художественно-графических, музыкальных;

преподавателям учреждений дополнительного образования детей (культуры и искусства, в том числе музыкальных и художественных), преподавателям специальных дисциплин музыкальных и художественных общеобразовательных учреждений, преподавателям музыкальных дисциплин педагогических училищ (педагогических колледжей), учителям музыки, музыкальным руководителям, концертмейстерам.

Воспитателям (старшим воспитателям) дошкольных образовательных учреждений, домов ребенка в педагогический стаж включается время работы в должности медицинской сестры ясельной группы дошкольных образовательных учреждений, постовой медсестры домов ребенка, а воспитателям ясельных групп - время работы на медицинских должностях.

Право решать конкретные вопросы о соответствии работы в учреждениях, организациях и службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации профилю работы, преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка) предоставляется руководителю образовательного учреждения по согласованию с профсоюзным органом.

Время работы в должностях помощника воспитателя и младшего воспитателя засчитывается в стаж педагогической работы при условии, если в период работы на этих должностях работник имел педагогическое образование или обучался в учреждении высшего или среднего профессионального (педагогического) образования.

Работникам учреждений и организаций время педагогической работы в образовательных учреждениях, выполняемой помимо основной работы на условиях почасовой оплаты, включается в педагогический стаж, если ее объем (в одном или нескольких образовательных учреждениях) составляет не менее 180 часов в учебном году.

При этом в педагогический стаж засчитываются только те месяцы, в течение которых выполнялась педагогическая работа.

В случаях уменьшения стажа педагогической работы, исчисленного в соответствии с настоящим порядком по сравнению со стажем, исчисленным по ранее действовавшим инструкциям, за работниками сохраняется ранее установленный стаж педагогической работы.

Кроме того, если педагогическим работникам в период применения инструкций могли быть включены в педагогический стаж те или иные периоды деятельности, но по каким-либо причинам они не были учтены, то за работниками сохраняется право на включение их в педагогический стаж в ранее установленном порядке.

20. Тарификационный список работников изложен в приложении 3 к Рекомендациям о порядке исчисления заработной платы работников образовательных учреждений.

При изменении в течение учебного года педагогического стажа, дающего право на повышение разряда оплаты труда по ЕТС и ставки заработной платы, в тарификационном списке второй строкой указывается заработная плата, соответствующая разряду оплаты труда с учетом увеличения стажа.

В случае если работнику установлен более высокий разряд оплаты труда в порядке исключения, указать основание (приказ руководителя образовательного учреждения, основанный на рекомендации аттестационной комиссии).

Для работников, имеющих ученую степень доктора или кандидата наук, а также почетное звание, в данной графе указывается тарифная ставка с учетом ее повышения по данным основаниям.

Указываются размеры тарифных ставок, повышенных по основаниям и в порядке, предусмотренным разд. 6 Рекомендаций.

Примечание. В тарификационном списке указываются все работники, выполняющие педагогическую работу без занятия штатной должности (включая работников, выполняющих эту работу в том же образовательном учреждении помимо основной работы).

21. Тарификационный список преподавателей дан в приложении 4 к Рекомендациям о порядке исчисления заработной платы работников образовательных учреждений и других работников.

При изменении в течение учебного года педагогического стажа, дающего право на повышение разряда оплаты труда по ЕТС и ставки заработной платы, в тарификационном списке второй строкой указывается заработная плата, соответствующая разряду оплаты труда с учетом увеличения стажа.

В случае если работнику установлен более высокий разряд оплаты труда в порядке исключения, указать основание (приказ руководителя учреждения, основанный на рекомендации аттестационной комиссии).

Для работников, имеющих ученую степень доктора или кандидата наук, а также почетное звание, указывается тарифная ставка с учетом ее повышения по данным основаниям.

Указываются размеры тарифных ставок, повышенных по основаниям и в порядке, предусмотренным разд. 6 Рекомендаций.

Примечание. В рассматриваемом тарификационном списке указываются все работники, выполняющие педагогическую работу без занятия штатной должности (включая работников, выполняющих эту работу в том же образовательном учреждении помимо основной работы).

22. В соответствии со ст. 51 Закона РФ "Об образовании" педагогические работники образовательных учреждений обязаны проходить периодические бесплатные медицинские обследования, которые проводятся за счет средств учредителя.

23. Правительство г. Москвы приняло постановление от 28 декабря 1999 г. N 1228 "Об обязательных профилактических медицинских осмотрах и гигиенической аттестации". Этим постановлением утвержден Перечень профессий, производств, предприятий, учреждений и организаций, работники которых проходят обязательные предварительные (при поступлении на работу), периодические медицинские осмотры и гигиеническую аттестацию.

В этот перечень входят работники следующих организаций:

учебно-воспитательных учреждений (общеобразовательных школ, детских домов, профессионально-технических училищ, техникумов, школ-интернатов, лицеев, колледжей);

сезонных детских и подростковых оздоровительных учреждений (перед началом работы);

детских дошкольных учреждений (ясли, сады, дома ребенка, школы-интернаты, детские санаторные круглогодичные оздоровительные учреждения).

24. Минздрав России письмом от 7 августа 2000 г. N 1100/2196-0-117 утвердил Примерный перечень профессий должностных лиц и работников организаций, обязанных проходить при

поступлении на работу и в дальнейшем периодическую профессиональную гигиеническую подготовку и аттестацию.

Должностные лица и работники организаций, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей и работающие: в детских дошкольных учреждениях (ясли, сады, дома ребенка, детские санатории, круглогодичные оздоровительные учреждения); в учебно-воспитательных учреждениях (общеобразовательные школы, детские дома, профессионально-технические училища, техникумы, школы-интернаты, лицеи, колледжи); в сезонных детских и подростковых оздоровительных учреждениях (перед началом работы); во внешкольных детских учреждениях (детские спортивные школы, клубы, библиотеки и др.) и должны проходить аттестацию и гигиеническую подготовку.

Приказом Минздрава России от 14 апреля 2000 г. N 122 "О личной медицинской книжке и санитарном паспорте на транспортные средства для перевозки пищевых продуктов" (в соответствии со ст. 34 и 36 Федерального закона от 30 марта 1999 г. N 52-ФЗ "О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения" и ст. 19 Федерального закона от 2 января 2000 г. N 29-ФЗ "О качестве и безопасности пищевых продуктов") утверждены:

форма Личной медицинской книжки для работников отдельных профессий, производств и организаций, деятельность которых связана с производством, хранением, транспортировкой и реализацией пищевых продуктов и питьевой воды, воспитанием и обучением детей, коммунальным и бытовым обслуживанием населения;

Примечание. О перечне профессий должностных лиц и работников организаций, деятельность которых связана с производством, хранением, транспортировкой и реализацией пищевых продуктов и питьевой воды, воспитанием и обучением детей, коммунальным и бытовым обслуживанием населения, обязанных проходить при поступлении на работу и в дальнейшем - периодическую профессиональную гигиеническую подготовку и аттестацию см. письмо Минздрава России от 7 августа 2000 г. N 1100/2196-0-117.

форма Санитарного паспорта на специально предназначенные или специально оборудованные транспортные средства для перевозки пищевых продуктов.

Личная медицинская книжка выдается работникам производств и организаций (индивидуальным предпринимателям), деятельность которых связана с производством, хранением, транспортировкой и реализацией пищевых продуктов и питьевой воды, воспитанием и обучением детей, коммунальным и бытовым обслуживанием населения.

Личная медицинская книжка (утв. приказом Минздрава России от 14 апреля 2000 г. N 122 и зарегистрирована в Минюсте России 24 апреля 2000 г., регистрационный N 2199):

выдается центрами государственного санитарно-эпидемиологического надзора;

подлежит голографированию в центрах государственного санитарно-эпидемиологического надзора;

должна иметь печать выдавшего ее центра государственного санитарно-эпидемиологического надзора и храниться у администрации предприятия (организации) или индивидуального предпринимателя и может быть выдана работнику по его требованию.

При увольнении и переходе на другое место работы Личная медицинская книжка остается у владельца и предъявляется по месту новой работы.

Все работники, подлежащие медосмотрам, допускаются к работе только после предварительного медицинского освидетельствования, исследования на туберкулез, носительство возбудителей кишечных инфекций, на гельминтозы и др. В дальнейшем все работники должны в установленные сроки проходить периодические профилактические медицинские осмотры, включая лабораторные исследования. Объем и периодичность таких исследований могут быть изменены и уточнены с учетом эпидемиологической обстановки в конкретном административном районе.

О проведении обязательных предварительных при поступлении на работу и периодических медицинских осмотров работников см. приказ Минздрава России от 10 декабря 1996 г. N 405.

В Личную медицинскую книжку заносятся результаты медосмотров, исследований на гельминтозы и носительство возбудителей кишечных инфекций, результаты лабораторных и рентгеновских исследований, отметки о перенесенных инфекционных заболеваниях. Данные о профилактических прививках подтверждаются печатью, штампом лечебного учреждения, а результаты аттестации по профессиональной гигиенической подготовке - штампом центра государственного санитарно-эпидемиологического надзора и голограммой.

После заключения врача и аттестации книжка предъявляется администрации организации (индивидуальному предпринимателю).

Требования учреждений государственной санитарно-эпидемиологической службы о временном отстранении от работы лиц, которые являются носителями возбудителей инфекционных заболеваний, в связи с особенностями выполняемых ими работ или производства являются обязательными для руководителей предприятия, организации (индивидуальных предпринимателей).

Статья 332. Срок трудового договора с работниками учреждений высшего профессионального образования

1. Приказом Минобрнауки России от 26 ноября 2002 г. N 4114 утверждено Положение о порядке замещения должностей научно-педагогических работников в высшем учебном заведении Российской Федерации.

См. [комментарий к ст. 18](#).

2. Особенности замещения должностей профессорско-преподавательского состава вуза. До рассмотрения претендентов на преподавательские должности на заседании ученого совета (совета) кафедры выносятся 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 вправе предложить претендентам прочесть пробные лекции или провести другие учебные занятия и по их итогам принять рекомендации.

С преподавателем, успешно прошедшим конкурсный отбор, заключается трудовой договор.

В соответствии с п. 77 Типового положения об образовательном учреждении высшего профессионального образования (высшем учебном заведении) Российской Федерации, утвержденного постановлением Правительства РФ от 5 апреля 2001 г. N 264, увольнение педагогических работников по инициативе администрации высшего учебного заведения в связи с сокращением штатов допускается только после окончания учебного года.

На лиц, привлекаемых к преподавательской деятельности на условиях почасовой оплаты труда, настоящее Положение не распространяется.

3. Особенности замещения должностей научных работников вузов. До рассмотрения претендентов на должности научных работников на заседании ученого совета (совета) кафедры, научное структурное подразделение выносит рекомендации по каждой кандидатуре и доводит их до сведения ученого совета на его заседании (до проведения тайного голосования).

Кафедра, научные структурные подразделения вправе предложить претендентам выступить с сообщением по предлагаемой тематике своих научных исследований и по итогам рассмотрения принять рекомендации.

С научным работником, успешно прошедшим конкурсный отбор, заключается трудовой договор.

На лиц, привлекаемых к научной деятельности на условиях гражданско-правового договора, настоящее Положение не распространяется.

4. Письмо Минобрнауки России от 30 декабря 2002 г. N 25-111ин/25-22 "О направлении Положения о порядке замещения должностей научно-педагогических работников в высшем учебном заведении Российской Федерации и примерных форм срочного трудового договора с преподавателем и научным сотрудником высшего учебного заведения". В исключительных случаях в целях непрерывности учебного процесса допускается заключение трудового договора между работодателем и преподавателем вуза до проведения конкурсной процедуры в установленном порядке.

Статья 333. Продолжительность рабочего времени педагогических работников

1. В соответствии с п. 77 постановления Правительства РФ от 5 апреля 2001 г. N 264 "Об утверждении Типового положения об образовательном учреждении высшего профессионального образования (высшем учебном заведении) Российской Федерации" с изм. от 17 сентября 2001 г. для работников высшего учебного заведения, осуществляющих педагогическую деятельность (далее - педагогические работники), устанавливаются сокращенная продолжительность рабочего времени (не более 36 часов в неделю) и удлиненный ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней.

Учебная нагрузка для педагогических работников устанавливается высшим учебным заведением самостоятельно в зависимости от их квалификации и профиля кафедры в размере до 900 часов в учебном году.

2. В соответствии с п. 66 постановления Правительства РФ от 19 марта 2001 г. N 196 "Об утверждении Типового положения об общеобразовательном учреждении" объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогических работников определяется исходя из количества часов по учебному плану и учебным программам, обеспеченности кадрами, других условий работы в данном общеобразовательном учреждении.

Учебная нагрузка (педагогическая работа), объем которой больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы, устанавливается только с письменного согласия работника.

Определенный в начале учебного года объем учебной нагрузки (педагогической работы) не может быть уменьшен в течение учебного года по инициативе администрации, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп продленного дня).

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка педагогических работников может быть разной в первом и во втором учебных полугодиях.

Установленный в текущем учебном году объем учебной нагрузки (педагогической работы) не может быть уменьшен по инициативе администрации в следующем учебном году, за исключением случаев, указанных в постановлении.

При определении учебной нагрузки на новый учебный год учителям и другим педагогическим работникам, для которых данное общеобразовательное учреждение является местом основной работы, как правило, сохраняются ее объем и преемственность преподавания предметов в классах.

3. В соответствии с п. 50 постановления Правительства РФ от 5 июня 1994 г. N 650 "Об утверждении Типового положения об учреждении начального профессионального образования" инженерно-педагогические работники в порядке, установленном законодательством Российской Федерации, пользуются правом на нормированный 6-часовой рабочий день и сокращенную рабочую неделю, удлинённый оплачиваемый отпуск, на получение пенсии по выслуге лет до достижения пенсионного возраста.

Учебная нагрузка для преподавателей устанавливается учреждением начального профессионального образования самостоятельно в зависимости от их квалификации и специфики деятельности и не может быть ниже минимальной.

Учебная нагрузка ниже минимальной может устанавливаться при условии письменного согласия преподавателя.

Инженерно-педагогическим работникам может быть предоставлен длительный отпуск сроком до 1 года не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы. Порядок и условия предоставления такого отпуска в государственном, муниципальном учреждении начального профессионального образования определяется учредителем.

4. Согласно п. 54 постановления Правительства РФ от 3 марта 2001 г. N 160 "Об утверждении Типового положения об образовательном учреждении среднего профессионального образования (среднем специальном учебном заведении)" педагогические работники в порядке, установленном законодательством Российской Федерации, пользуются правом на получение пенсии за выслугу лет до достижения ими пенсионного возраста, на сокращенную продолжительность рабочего времени, удлинённый ежегодный оплачиваемый отпуск, другими правами, социальными гарантиями и льготами.

Учебная нагрузка на учебный год для преподавателей средних специальных учебных заведений, оговариваемая в трудовом договоре (контракте), не должна превышать 1440 часов.

5. Учебная нагрузка преподавателей структурных подразделений в соответствии с п. 28 постановления Госкомвуза России от 10 апреля 1996 г. N 2 "Об утверждении Типового положения о структурных подразделениях дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) специалистов, организуемых в высших и средних специальных учебных заведениях Российской Федерации" устанавливается в зависимости от их квалификации и занимаемой должности и не может превышать 800 часов в 1 учебный год.

6. Постановление Правительства РФ от 3 апреля 2003 г. N 191 "О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений".

Статья 334. Ежегодный основной удлинённый оплачиваемый отпуск

1. В соответствии с п. 5 ст. 55 Закона РФ "Об образовании" в зависимости от должности и (или) специальности педагогическим работникам образовательных учреждений с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени, а также минимальная продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска устанавливаются ТК РФ и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

В целях упорядочения предоставления отпусков педагогическим работникам Правительство РФ приняло постановление от 13 сентября 1994 г. N 1052 "Об отпусках работников образовательных учреждений и педагогических работников других учреждений, предприятий и организаций".

Работникам образовательных учреждений и педагогическим работникам других учреждений, предприятий и организаций установлены ежегодные удлинённые оплачиваемые отпуска согласно прилагаемому Перечню.

2. В соответствии со ст. 55 Закона РФ "Об образовании" и в целях упорядочения предоставления отпусков педагогическим работникам Правительство РФ приняло постановление от 1 октября 2002 г. N 724 "О продолжительности ежегодного основного удлинённого оплачиваемого отпуска, предоставляемого педагогическим работникам образовательных учреждений". Согласно постановлению продолжительность отпуска зависит от вида образовательного учреждения (они разделены на шесть групп) и от должности, которую занимает педагог.

(1) Общеобразовательные учреждения; общеобразовательные школы-интернаты; образовательные учреждения для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей; специальные (коррекционные) образовательные учреждения для обучающихся, воспитанников с отклонениями в развитии; дошкольные образовательные учреждения для воспитанников с отклонениями в развитии; оздоровительные образовательные учреждения санаторного типа для детей, нуждающихся

в длительном лечении; дошкольные образовательные учреждения для детей, нуждающихся в длительном лечении; специальные учебно-воспитательные учреждения открытого и закрытого типа; образовательные учреждения для детей дошкольного и младшего школьного возраста; образовательные учреждения для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи.

В этих учреждениях продолжительность ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска устанавливается в 56 календарных дней для педагогических работников, занимающих следующие должности:

директора (заведующие), их заместители; преподаватели - организаторы основ безопасности жизнедеятельности; старшие вожатые; учителя; преподаватели; учителя-логопеды; учителя-дефектологи; воспитатели; руководители структурных подразделений образовательных учреждений; концертмейстеры; инструкторы по труду и по физкультуре; педагоги-психологи; педагоги дополнительного образования; классные воспитатели; музыкальные руководители; заместители директоров по режиму; дежурные по режиму; мастера производственного обучения; социальные педагоги; педагоги-организаторы; методисты.

(2) Межшкольные учебные комбинаты; учебно-производственные мастерские.

В этих учреждениях продолжительность ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска устанавливается в 56 календарных дней для педагогических работников, занимающих следующие должности:

директора, их заместители; руководители структурных подразделений образовательных учреждений; учителя; педагоги-психологи; мастера производственного обучения; методисты.

(3) Дошкольные образовательные учреждения.

Продолжительность ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска устанавливается здесь в 42 календарных дня для лиц, занимающих должности:

заведующие, их заместители; воспитатели; музыкальные руководители; инструкторы по физкультуре; педагоги-психологи; социальные педагоги; педагоги дополнительного образования.

(4) Образовательные учреждения дополнительного образования детей.

Продолжительность ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска устанавливается в 42 календарных дня для лиц, занимающих должности:

директора, их заместители; руководители структурных подразделений образовательных учреждений; педагоги дополнительного образования; вожатые; воспитатели; концертмейстеры; культорганизаторы; тренеры-преподаватели; инструкторы-методисты; педагоги-психологи; социальные педагоги; педагоги-организаторы; методисты.

(5) Образовательные учреждения начального и среднего профессионального образования.

Продолжительность ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска устанавливается в 56 календарных дней для лиц, занимающих должности:

директора, их заместители; старшие мастера; преподаватели; преподаватели - организаторы основ безопасности жизнедеятельности; руководители физического воспитания; воспитатели; педагоги дополнительного образования; руководители структурных подразделений образовательных учреждений; заведующие производственной практикой; заместители директоров по режиму; дежурные по режиму; педагоги-психологи; мастера производственного обучения; социальные педагоги; педагоги-организаторы; методисты.

(6) Образовательные учреждения высшего профессионального образования и образовательные учреждения дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) специалистов.

Продолжительность ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска устанавливается в 56 календарных дней для лиц, занимающих должности:

ректоры (директора); первые проректоры; проректоры (заместители директора); директора (заведующие) филиалов образовательных учреждений; профессорско-преподавательский состав; воспитатели; методисты; концертмейстеры; педагоги-психологи; заведующие докторантурой, аспирантурой; научно-исследовательскими отделами (секторами), учебными отделами (частями) и другими учебными подразделениями; руководители (заведующие) производственной практикой; ученые секретари; педагоги дополнительного образования.

3. Ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью, указанной в [п. 1-5](#), предоставляется заместителям руководителей образовательных учреждений и руководителям структурных подразделений образовательных учреждений в случае, если их деятельность связана с руководством образовательным (воспитательным) процессом или методической (научно-методической) работой.

Продолжительность ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска составляет 56 календарных дней для следующих педагогических работников:

воспитателей, музыкальных руководителей, инструкторов по физкультуре, учителей-логопедов, учителей-дефектологов, работающих полный рабочий день в дошкольных группах для воспитанников с отклонениями в развитии или в дошкольных санаторных группах для воспитанников, нуждающихся в

длительном лечении, которые находятся в составе образовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста, дошкольных образовательных учреждений;

педагогических работников, указанных в [п. 1](#) и работающих в музыкальных школах и школах искусств;

педагогов дополнительного образования образовательных учреждений дополнительного образования детей, работающих с обучающимися с отклонениями в развитии в пределах не менее нормы часов педагогической работы, за которую выплачивается ставка заработной платы.

Ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 42 календарных дня предоставляется воспитателям и музыкальным руководителям, работающим в дошкольных группах общеобразовательных учреждений и образовательных учреждениях для детей дошкольного и младшего школьного возраста.

Ежегодными удлиненными оплачиваемыми отпусками установленной настоящим документом продолжительности пользуются педагогические работники по одноименным должностям с категорией "старший" или "главный".

Продолжительность ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска для проректоров (заместителей директора), кроме первого проректора, проректора (заместителя директора) по учебной, научной работе, по вечернему и заочному обучению, по дистанционному обучению и по информационным технологиям, по повышению квалификации; для заместителей деканов факультетов, директоров (заведующих) филиалов, заведующих докторантурой, аспирантурой, научно-исследовательскими отделами (секторами), учебными отделами (частями) и другими учебными структурными подразделениями; для руководителей (заведующих) производственной практикой, 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.

Статья 335. Длительный отпуск педагогических работников

1. Пунктом 5 ст. 55 Закона РФ "Об образовании" закреплено право педагогических работников на длительный отпуск сроком до 1 года.

2. Приказом Минобрнауки России от 7 декабря 2000 г. N 3570 утверждено Положение о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам образовательных учреждений длительного отпуска сроком до 1 года (далее - Положение). Минобрнауки России утвердило согласованное с профсоюзом работников народного образования и науки РФ это Положение в целях реализации права педагогических работников образовательных учреждений, учредителем которых является Минобрнауки России или в отношении которых оно осуществляет полномочия учредителя, на длительный отпуск сроком до 1 года за непрерывную преподавательскую работу в соответствии с п. 5 ст. 55 Закона РФ "Об образовании".

Положение устанавливает порядок и условия предоставления длительного отпуска сроком до 1 года педагогическим работникам образовательных учреждений, учредителем которых является Минобрнауки России или в отношении которых оно осуществляет полномочия учредителя.

Педагогические работники образовательных учреждений в соответствии с п. 5 ст. 55 Закона РФ "Об образовании" имеют право на длительный отпуск сроком до 1 года (далее - длительный отпуск) не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы.

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 этому Положению.

Продолжительность стажа непрерывной преподавательской работы устанавливается в соответствии с записями в трудовой книжке или на основании других надлежащим образом оформленных документов.

Вопросы исчисления стажа непрерывной преподавательской работы рассматриваются администрацией образовательного учреждения по согласованию с профсоюзным органом.

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 том числе 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.

Стаж непрерывной преподавательской работы не прерывается в следующих случаях:

при переходе работника в установленном порядке из одного образовательного учреждения в другое, если перерыв в работе не превысил 1 месяца;

при поступлении на преподавательскую работу:

после увольнения с преподавательской работы по истечении срока трудового договора (контракта) лиц, работавших в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, если перерыв в работе не превысил 2 месяцев;

после увольнения из органов управления образованием в связи с реорганизацией или ликвидацией этих органов, сокращением штата, если перерыв в работе не превысил 3 месяцев, при условии, что работе в органах управления образованием предшествовала преподавательская работа;

после увольнения с военной службы или приравненной к ней службе, если службе непосредственно предшествовала преподавательская работа, а перерыв между днем увольнения с военной службы или приравненной к ней службе и поступлением на работу не превысил 3 месяцев;

после увольнения в связи с ликвидацией образовательного учреждения, сокращением штата педагогических работников или его численности, если перерыв в работе не превысил 3 месяцев;

после увольнения с преподавательской работы по собственному желанию в связи с переводом мужа (жены) на работу в другую местность независимо от перерыва в работе;

по окончании высшего или среднего педагогического учебного заведения, если учеба в учебном заведении непосредственно предшествовала преподавательской работе, а перерыв между днем окончания учебного заведения и днем поступления на работу не превысил 3 месяцев;

после освобождения от работы по специальности в российских образовательных учреждениях за рубежом, если перерыв в работе не превысил 2 месяцев;

после увольнения с преподавательской работы в связи с установлением инвалидности, если перерыв в работе не превысил 3 месяцев (3-месячный период в этих случаях исчисляется со дня восстановления трудоспособности);

после увольнения с преподавательской работы вследствие обнаружившегося несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе по состоянию здоровья (согласно медицинскому заключению), препятствующему продолжению данной работы, если перерыв в работе не превысил 3 месяцев;

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.

Длительный отпуск может предоставляться педагогическому работнику в любое время при условии, что это отрицательно не отразится на деятельности образовательного учреждения.

Очередность и время предоставления длительного отпуска, продолжительность, присоединение к ежегодному оплачиваемому отпуску, возможность оплаты длительного отпуска за счет внебюджетных средств и другие вопросы, не предусмотренные Положением, определяются уставом образовательного учреждения.

Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику по его заявлению и оформляется приказом образовательного учреждения.

Длительный отпуск ректору, директору, начальнику образовательного учреждения, заведующему образовательным учреждением оформляется приказом Минобрнауки России.

За педагогическим работником, находящимся в длительном отпуске, в установленном порядке сохраняется место работы (должность).

За педагогическим работником, находящимся в длительном отпуске, в установленном порядке сохраняется педагогическая нагрузка при условии, что за это время не уменьшилось количество часов по учебным планам и программам или количество учебных групп (классов).

Во время длительного отпуска не допускается перевод педагогического работника на другую работу, а также увольнение его по инициативе администрации, за исключением полной ликвидации образовательного учреждения.

Педагогическому работнику, заболевшему в период пребывания в длительном отпуске, длительный отпуск подлежит продлению на число дней нетрудоспособности, удостоверенных листком о временной нетрудоспособности, или по согласованию с администрацией образовательного учреждения переносится на другой срок.

Длительный отпуск не продлевается и не переносится, если педагогический работник в указанный период времени ухаживал за заболевшим членом семьи.

Перечень должностей, работа в которых засчитывается в стаж непрерывной преподавательской работы, дан в приложении к Положению о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам образовательных учреждений длительного отпуска сроком до 1 года.

Статья 336. Дополнительные основания прекращения трудового договора с педагогическим работником

1. В соответствии с п. 3 ст. 56 Закона РФ "Об образовании" помимо оснований прекращения трудового договора по инициативе администрации, предусмотренных законодательством Российской Федерации о труде, основаниями для увольнения педагогического работника образовательного учреждения по инициативе администрации этого образовательного учреждения до истечения срока действия трудового договора являются:

повторное в течение года грубое нарушение устава образовательного учреждения;
применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника;
появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения.
Увольнение по перечисленным основаниям может осуществляться администрацией без согласия профсоюза.

2. Для прекращения трудового договора по п. 1, а также по подп. 1 п. 3 ст. 56 Закона РФ "Об образовании" нужны следующие факты, совокупность которых дает право на увольнение:

1) педагогический работник должен в течение года как минимум 2 раза грубо нарушить устав образовательного учреждения. Срок в 1 год отсчитывается со следующего дня после совершения первого грубого нарушения устава;

2) за первое нарушение к работнику должно быть применено дисциплинарное взыскание по ст. 192 ТК РФ. Этот факт является доказательством совершения первого нарушения;

3) в уставе образовательного учреждения должен быть дан перечень грубых нарушений устава;

4) работник должен быть виновен в грубом нарушении устава;

5) работник должен принадлежать к категории педагогических работников.

Педагога можно уволить за насилие: физическое, психическое. Насилие - физическое или психическое воздействие педагога на обучающегося, нарушающее гарантированное Конституцией РФ право граждан на личную неприкосновенность. В соответствии со ст. 22 Конституции РФ каждый человек имеет право на свободу и личную неприкосновенность.

При увольнении по п. 2 ст. 336 ТК РФ, подп. 2 п. 3 ст. 56 Закона РФ "Об образовании" необходимы следующие факты, которые дают право уволить педагогического работника:

1) однократное применение к обучающемуся, воспитаннику метода физического насилия - применение физической силы, принудительное физическое воздействие. Физическое насилие - это не только преднамеренное нанесение физических повреждений, но и применение физической силы.

Физическое насилие распознается не только по внешнему виду обучающегося, но и по психическому состоянию ребенка;

2) однократное применение методов воспитания, связанных с психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника.

Физическое насилие выражается в непосредственном воздействии на организм обучающегося: нанесение побоев, телесных повреждений, истязание различными способами (в том числе с применением каких-либо предметов или веществ). В результате физического насилия обучающемуся могут быть причинены мучения, нанесен вред здоровью.

Психическое насилие - это такое воздействие на обучающегося, которое причиняет ему душевное страдание, в частности, может понижать его нравственный (духовный), социальный статус. Психическое насилие заключается в воздействии на психику человека путем запугивания, угроз (в частности, угроз физической расправы), чтобы сломить волю к сопротивлению, к отстаиванию своих прав и интересов. Психическое насилие может привести к нервному или даже психическому заболеванию, а также к формированию у обучающегося патологических черт характера, может затормозить развитие личности и повлечь формирование отрицательных (аморальных) черт.

Формами психического насилия являются:

угрозы (запугивание) в адрес обучающегося;

преднамеренная изоляция обучающегося;

предъявление к обучающемуся чрезмерных требований, не соответствующих возрасту;

оскорбление и унижение достоинства;

систематическая необоснованная критика ребенка, выводящая его из душевного равновесия;

постоянная негативная характеристика обучающегося;

демонстративное негативное отношение к обучающемуся;

демонстративное выставление оценки, которую учащийся не заслужил;

очевидное занижение оценки;

настраивание коллектива против ребенка;

создание в классе (учебной группе) конфликтующих групп;

склонение ребенка к тайному информированию педагога о событиях, происходящих в классе (группе).

Нередко к физическому или психическому насилию прибегают педагоги или склонные к насилию, или не имеющие педагогического опыта и из-за этого не способные эффективно управлять детским коллективом.

3. Для расторжения трудового договора по п. 3 ст. 336 ТК РФ необходимы следующие факты: работник должен занимать должность: ректора, проректора, декана, руководителя филиала (института);

работник должен работать в государственном или муниципальном образовательном учреждении;

образовательное учреждение должно быть вузом;

работнику должно исполниться 65 лет.

4. При увольнении по подп. 3 п. 3 ст. 56 Закона РФ "Об образовании" за однократное появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения следует учесть, что ст. 81 ТК РФ содержит такое же основание.

Если педагог появился на работе (на территории образовательного учреждения) в состоянии опьянения даже не в свой рабочий день, то этот факт следует расценивать как дающий основание на его увольнение.

Доказательством появления педагога в состоянии опьянения служит акт, составленный администрацией образовательного учреждения, подписанный как минимум 2 свидетелями. В то же время если педагог в этот день предъявит администрации справку из поликлиники о том, что он не находился в состоянии опьянения, то факт опьянения считается недоказанным.

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

1. Глава 53 ТК РФ распространяет свое действие не на всех лиц, направляемых на работу за границу, а лишь на тех, кто направлен 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 (в ст. 338-341 ТК РФ они названы собирательным термином "представительство Российской Федерации за границей"). При этом направление на работу за границей должно осуществляться специально уполномоченными федеральными органами исполнительной власти и государственными учреждениями Российской Федерации.

2. Согласно Указу Президента РФ от 14 июня 1997 г. N 582 "Об организации и порядке осуществления федеральными органами исполнительной власти и российскими государственными учреждениями функций, связанных с деятельностью за рубежом" осуществление федеральными органами исполнительной власти и российскими государственными учреждениями функций, связанных с деятельностью за рубежом, обеспечивается в основном дипломатическими представительствами Российской Федерации в иностранных государствах (при международных организациях). Однако такие функции могут осуществляться и через находящиеся в составе дипломатических представительств Российской Федерации представительства федеральных органов исполнительной власти и российских государственных учреждений, а также непосредственно через представительства этих органов и учреждений за рубежом при координирующей роли Министерства иностранных дел РФ.

3. Министерство иностранных дел РФ направляет на работу за границей во входящие в его систему согласно Положению о Министерстве иностранных дел Российской Федерации, утв. Указом Президента РФ от 14 марта 1995 г. N 271:

дипломатические представительства;

консульские учреждения Российской Федерации (генеральные консульства, консульства, вице-консульства, консульские агентства);

представительства Российской Федерации при международных (межгосударственных, межправительственных) организациях (загранучреждения).

4. Российский центр международного научного и культурного сотрудничества при Министерстве иностранных дел РФ (Росзарубежцентр) может иметь свои представительства - российские центры науки и культуры за рубежом, а также представителей в составе дипломатических представительств Российской Федерации (Указ Президента РФ от 5 февраля 2002 г. N 146).

5. Министерство экономического развития и торговли РФ, согласно постановлению Правительства РФ от 5 июля 2000 г. N 488 "Вопросы Министерства экономического развития и торговли

Российской Федерации" осуществляет руководство деятельностью представительств Российской Федерации по торгово-экономическим вопросам в иностранных государствах, включая их кадровое обеспечение и финансирование (см. также приказ Министерства экономического развития РФ от 15 октября 2001 г. N 355 "Об отборе, оформлении и направлении сотрудников на работу в представительства по торгово-экономическим вопросам в иностранных государствах").

6. Некоторые другие федеральные органы исполнительной власти, входящие в структуру федеральных органов исполнительной власти, утвержденную Указом Президента РФ от 9 марта 2004 г. N 314 "О системе и структуре федеральных органов исполнительной власти", также имеют представительства за рубежом. Так, постановлением Правительства РФ от 4 декабря 1995 г. N 1192 утверждено Положение о представителях Государственного таможенного комитета Российской Федерации в зарубежных странах.

В настоящее время решения о введении должностей дополнительно к штатной численности заграничного аппарата Министерства иностранных дел РФ для замещения представителями федеральных органов исполнительной власти и российских государственных учреждений и об открытии за рубежом представительств этих органов и учреждений принимаются Президентом РФ (Указ Президента РФ от 14 июня 1997 г. N 582).

Статья 338. Трудовой договор с работником, направляемым на работу в представительство Российской Федерации за границей

1. Если федеральный орган исполнительной власти или государственное учреждение Российской Федерации направляют на работу в представительство Российской Федерации за границей гражданина РФ, который не состоит в трудовых отношениях с этим федеральным органом или государственным учреждением Российской Федерации (не состоит в штате этого органа или учреждения), то с этим гражданином заключается срочный трудовой договор продолжительностью не более 3 лет. По истечении этого срока трудовой договор с работником может быть перезаключен на новый срок, который также не должен превышать 3 лет. Возможность последующего перезаключения договора ТК РФ не ограничена и зависит от усмотрения сторон.

ТК РФ не содержит гарантий трудоустройства по истечении срока работы в представительстве Российской Федерации за границей для работника, который не состоял в трудовых отношениях с федеральным органом исполнительной власти или государственным учреждением Российской Федерации при направлении его на работу за границей.

2. Если федеральный орган исполнительной власти или государственное учреждение Российской Федерации направляют на работу в представительство Российской Федерации за границей работника, который состоит в трудовых отношениях с этим федеральным органом или государственным учреждением Российской Федерации, то в заключенный с ним ранее трудовой договор вносятся изменения и дополнения, касающиеся срока и условий его работы за границей. Направление штатного работника на работу за границу в этом случае можно рассматривать как перевод на другую постоянную работу, требующий письменного согласия работника (ч. 1 ст. 72 ТК РФ). При таком переводе имеет место изменение действующего трудового договора. Перевод в данном случае не следует путать с прекращением трудового договора в порядке перевода, предусмотренным п. 5 ст. 77 ТК РФ, поскольку работодатель по договору не меняется и трудовой договор не требуется перезаключать.

Срок работы в представительстве Российской Федерации за границей устанавливается по соглашению между направляющим на работу за границу федеральным органом исполнительной власти или государственным учреждением Российской Федерации и работником и по взаимному согласию сторон может быть продлен.

При этом трудовой договор с таким работником не становится срочным, поскольку по окончании работы за границей этому работнику должна быть предоставлена прежняя или равноценная работа (должность), а при ее отсутствии с согласия работника - другая работа (должность). Однако работник в этом случае не вправе требовать предоставления ему прежней или равноценной должности, так как такая работа (должность) может быть ему предоставлена лишь при наличии соответствующей вакансии. Если же такая вакансия отсутствует, то федеральный орган исполнительной власти или государственное учреждение Российской Федерации, направившие своего штатного работника на работу в представительство Российской Федерации за границей, должны предложить ему другую работу (должность), в том числе вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу, которую работник может выполнять с учетом его квалификации и состояния здоровья.

В трудовой книжке штатного работника, направляемого на работу в представительство Российской Федерации за границей, делается ссылка на ст. 72 ТК РФ. Если по истечении срока работы за границей штатному работнику предоставлена прежняя или равноценная работа (должность), а при ее отсутствии - другая работа (должность) в этом же государственном органе (учреждении), то в трудовой книжке также делается ссылка на ст. 72 ТК РФ.

3. Действие гл. 53 ТК РФ не распространяется на лиц, занимающих должности Чрезвычайный и Полномочный Посол Российской Федерации (в иностранном государстве), Постоянный представитель

(представитель, постоянный наблюдатель) Российской Федерации при международной организации (в иностранном государстве). Указанные должности занимаются в связи с актом назначения на государственную должность Российской Федерации, что не предполагает наличия трудовых отношений и возможности заключения с указанными лицами трудового договора.

Статья 339. Условия труда работников, направляемых на работу в представительства Российской Федерации за границей

Условия труда работника, включая его права и должностные обязанности, порядок взаимодействия и подчиненности в представительстве Российской Федерации за границей, а также другие необходимые условия пребывания работника за границей определяются трудовым договором. При этом трудовой договор не может содержать условий, ухудшающих положение работника по сравнению с нормами ТК РФ.

Статья 340. Гарантии и компенсации работникам, направляемым на работу в представительства Российской Федерации за границей

1. Работникам, направленным на работу в представительства Российской Федерации за границей, производятся денежные выплаты как в иностранной валюте, так и в рублях.

Порядок материального обеспечения этих работников в иностранной валюте определяется Правительством РФ с учетом климатических и иных условий в стране пребывания.

2. По условиям оплаты труда в рублях работники, направленные на работу в представительства Российской Федерации за границей, разделены на 3 группы.

К первой группе относятся лица, замещающие государственные должности федеральной государственной службы (государственные служащие).

Государственными служащими дипломатических представительств и консульских учреждений Российской Федерации признаются лица, замещающие государственные должности, перечисленные в Перечне государственных должностей федеральной государственной службы категории "В" в Министерстве иностранных дел РФ, дипломатических представительствах и консульских учреждениях Российской Федерации, утвержденном Указом Президента РФ от 20 декабря 1996 г. N 1748 "О внесении дополнений в Сводный перечень государственных должностей Российской Федерации, утвержденный Указом Президента Российской Федерации от 11 января 1995 г. N 32, и об утверждении перечня государственных должностей федеральной государственной службы категории "В" в Министерстве иностранных дел Российской Федерации, дипломатических представительствах и консульских учреждениях Российской Федерации" (советник-посланник, Генеральный консул Российской Федерации, атташе, референт, дипломатический курьер и др.).

Вопросы денежного содержания государственных служащих в части выплат в рублях регулируются Указом Президента РФ от 6 марта 1998 г. N 265 "О денежном содержании федеральных государственных служащих территориальных органов федеральных органов исполнительной власти, представительств Российской Федерации и представительств федеральных органов исполнительной власти за рубежом, дипломатических представительств и консульских учреждений Российской Федерации, аппаратов федеральных судов и органов прокуратуры Российской Федерации", Указом Президента РФ от 15 октября 1999 г. N 1371 "О порядке присвоения и сохранения дипломатических рангов и об установлении ежемесячной надбавки к должностному окладу за дипломатический ранг" и постановлением Правительства РФ от 10 июля 1999 г. N 788 "О порядке исчисления и выплаты денежного содержания федеральных государственных служащих, замещающих государственные должности федеральной государственной службы в представительствах Российской Федерации и представительствах федеральных органов исполнительной власти за рубежом, в дипломатических представительствах и консульских учреждениях Российской Федерации".

В частности, Указом Президента РФ от 6 марта 1998 г. N 265 установлены размеры должностных окладов (в рублях) федеральных государственных служащих представительств Российской Федерации и представительств федеральных органов исполнительной власти за рубежом, дипломатических представительств и консульских учреждений Российской Федерации, а также размеры ежемесячной надбавки к должностному окладу за квалификационный разряд. Указом Президента РФ от 15 октября 1999 г. N 1371 установлены размеры ежемесячной надбавки к должностному окладу за дипломатический ранг.

Постановлением Правительства РФ от 10 июля 1999 г. N 788 предусмотрено, что федеральным государственным служащим в представительствах Российской Федерации и представительствах федеральных органов исполнительной власти за рубежом, в дипломатических представительствах и консульских учреждениях Российской Федерации, в период их работы за рубежом выплачивается 20% от должностного оклада в рублях, от надбавки за квалификационный разряд (за дипломатический ранг), установленных указами Президента РФ от 6 марта 1998 г. N 265 и от 15 октября 1999 г. N 1371. Предусмотрена также возможность по окончании календарного года при определенных условиях

увеличить до 50% размер указанной ежемесячной выплаты в рублях.

Вторую группу составляют лица, замещающие должности, не отнесенные к государственным должностям, и осуществляющие техническое обеспечение деятельности представительств Российской Федерации и представительств федеральных органов исполнительной власти за рубежом, дипломатических представительств и консульских учреждений Российской Федерации (старший инженер по эксплуатации зданий, техник, секретарь-стенографистка, машинистка и др.).

Условия оплаты труда в рублях этой группы работников регулируются постановлением Правительства РФ от 21 июля 1997 г. N 912 "Об упорядочении оплаты труда работников, занимающих должности, не отнесенные к государственным должностям, и осуществляющих техническое обеспечение деятельности федеральных государственных органов".

Третью группу по оплате труда в рублях составляют лица, замещающие должности работников представительств Российской Федерации и представительств федеральных органов исполнительной власти за рубежом, дипломатических представительств и консульских учреждений Российской Федерации, которым исчисляются и выплачиваются тарифные ставки (оклады) в рублях в размере 50% тарифных ставок (окладов), предусмотренных ЕТС по оплате труда работников организаций бюджетной сферы (директор образовательного учреждения, библиотекарь, воспитатель, учитель, водитель автомобиля и др.) (см. постановление Правительства РФ от 16 октября 2000 г. N 788 "О порядке исчисления и выплаты тарифных ставок (окладов) в рублях работникам представительств Российской Федерации и представительств федеральных органов исполнительной власти за рубежом, дипломатических представительств и консульских учреждений Российской Федерации").

Порядок и условия выплаты компенсаций в связи с переездом к месту работы работников, направляемых в представительства Российской Федерации за рубежом, а также условия труда и многие вопросы материально-бытового обеспечения (включая вопросы рабочего времени и времени отдыха, совместительства и др.) определяются применительно к Правилам об условиях труда советских работников за границей, утв. постановлением Госкомтруда СССР от 25 декабря 1974 г. N 365.

3. Постановлением Правительства РФ от 20 декабря 2002 г. N 911 "О гарантиях и компенсациях работникам, направляемым на работу в представительства Российской Федерации за границей" утверждены Правила предоставления гарантий и компенсаций работникам, направляемым на работу в представительства Российской Федерации за границей.

Правила определяют порядок и условия выплаты компенсаций в связи с переездом к месту работы, а также условия 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 (далее - представительства).

Действие настоящих Правил в части материального обеспечения, осуществляемого в иностранной валюте, и бытового обеспечения распространяется также на работников, направляемых организациями Российской Федерации на работу в представительства организаций Российской Федерации за границей, финансируемые за счет средств федерального бюджета.

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 РФ), принятым на работу в представительство;

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 РФ включается в дни, за которые суточные выплачиваются в иностранной валюте, а при следовании в Российскую Федерацию день пересечения границы РФ включается в дни, за которые суточные выплачиваются в рублях.

Даты пересечения границы РФ при следовании за границу и возвращении в Российскую

Федерацию определяются по отметке органов пограничного контроля 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.

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 и представительств федеральных органов исполнительной власти за рубежом, дипломатических представительств и консульских учреждений Российской Федерации", 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 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.).

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 РФ денежное вознаграждение, денежное содержание, заработная плата, тарифная ставка (оклад) в рублях, а со дня пересечения границы РФ 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 Российской Федерации;

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 Российской Федерации, за период временной нетрудоспособности, не превышающий двух 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 том числе 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 РФ 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 Российской Федерации;

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 постановлением Правительства РФ от 16 октября 2000 г. N 788 "О порядке исчисления и выплаты тарифных ставок (окладов) в рублях работникам представительств Российской Федерации и представительств федеральных органов исполнительной власти за рубежом, дипломатических представительств и консульских учреждений Российской Федерации", - 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 РФ) из числа членов семей работников представительства, принятым на

работу в представительстве на штатные должности, условия материально-бытового обеспечения устанавливаются в порядке, предусмотренном Правилами.

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.

Статья 341. Основания прекращения работы в представительстве Российской Федерации за границей

1. Для работника, не состоящего в штате направившего его на работу за границу федерального органа исполнительной власти или государственного учреждения Российской Федерации, прекращение работы в представительстве Российской Федерации за границей как в связи с истечением срока, установленного при заключении с ним срочного трудового договора, так и досрочно в случаях, предусмотренных ч. 2 комментируемой статьи, означает прекращение трудового договора (увольнение).

Увольнение при этом производится по п. 2 ст. 77 ТК РФ (истечение срока трудового договора). Таким образом, основанием прекращения трудового договора как при истечении срока договора, так и при досрочном прекращении работы в представительстве Российской Федерации за границей признается истечение срока трудового договора, а не те обстоятельства, которые в ч. 2 ст. 341 Кодекса указаны в качестве оснований для досрочного прекращения работы в представительстве Российской Федерации за границей. В трудовой книжке работника дается ссылка на п. 2 ст. 77 ТК РФ.

2. Для работника, состоящего в штате направившего его на работу за границу федерального органа исполнительной власти или государственного учреждения Российской Федерации, прекращение работы в представительстве Российской Федерации за границей не равнозначно увольнению. Такому работнику, согласно ст. 338 ТК РФ, по окончании работы за границей должна быть предоставлена прежняя или равноценная работа (должность), а при ее отсутствии с согласия работника - другая работа (должность). Поэтому увольнение такого работника в связи с прекращением его работы в представительстве Российской Федерации за границей может быть произведено лишь по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами. В частности, если отсутствуют вакансии по его прежней или равноценной работе (должности), а другая предложенная работа (должность) его не устраивает либо другая работа (должность) не предлагается в связи с отсутствием соответствующих вакансий, то работник может быть уволен.

При этом в случае отказа работника от предложенной работы трудовой договор может быть прекращен в соответствии с п. 7 ст. 77 ТК РФ (отказ работника от продолжения работы в связи с изменением существенных условий трудового договора). Работник имеет право также расторгнуть трудовой договор по собственному желанию (ст. 80 ТК РФ). Кроме того, основаниями прекращения трудового договора могут быть соглашение сторон (ст. 78 ТК РФ) и перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю (п. 5 ст. 77 ТК РФ).

3. Постановлением Правительства РФ от 10 апреля 2003 г. N 208 утвержден список заболеваний, препятствующих работе в представительстве Российской Федерации за границей. Министерству здравоохранения РФ поручено давать разъяснения по вопросам применения списка, утвержденного постановлением.

Глава 54. Особенности регулирования труда работников религиозных организаций

Статья 342. Стороны трудового договора в религиозной организации

1. Согласно ст. 8 Федерального закона от 26 сентября 1997 г. N 125-ФЗ "О свободе совести и о религиозных объединениях" религиозной организацией признается добровольное объединение граждан РФ, иных лиц, постоянно и на законных основаниях проживающих на территории России, 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.

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 (организация), созданное централизованной религиозной организацией в соответствии со своим уставом, имеющие цель и признаки, которые предусмотрены п. 1 ст. 6 названного Федерального закона, в том числе 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.

Наименование религиозной организации должно содержать сведения о ее вероисповедании. Религиозная организация обязана указывать свое полное наименование при осуществлении деятельности.

Религиозная организация обязана ежегодно информировать зарегистрировавший ее орган о продолжении своей деятельности с указанием сведений, включаемых в Единый государственный реестр юридических лиц. Сведения о местных религиозных организациях могут предоставляться в регистрирующий орган соответствующей централизованной религиозной организацией.

Непредоставление сведений в течение 3 лет является основанием для обращения регистрирующего органа в суд с иском о признании религиозной организации прекратившей свою деятельность.

2. Согласно ст. 9 Федерального закона "О свободе совести и о религиозных объединениях" учредителями местной религиозной организации могут быть не менее 10 граждан РФ, объединенных в религиозную группу, у которой имеется подтверждение ее существования на данной территории на протяжении не менее 15 лет, выданное органами местного самоуправления, или подтверждение о вхождении в структуру централизованной религиозной организации того же вероисповедания, выданное указанной организацией.

Централизованные религиозные организации образуются при наличии не менее 3 местных религиозных организаций одного вероисповедания в соответствии с собственными установлениями религиозных организаций, если такие установления не противоречат закону.

3. Методические рекомендации по применению органами юстиции некоторых положений настоящего Федерального закона в части регистрации и перерегистрации религиозных организаций доведены письмом Минюста России от 27 декабря 1999 г. N 10766-СЮ.

Правила рассмотрения заявлений и принятия решения о государственной регистрации религиозных организаций Министерством юстиции РФ и его территориальными органами утверждены приказом Минюста России от 25 марта 2003 г. N 68.

В соответствии со ст. 11 Федерального закона "О свободе совести и о религиозных объединениях" религиозные организации подлежат государственной регистрации в соответствии с Федеральным законом "О государственной регистрации юридических лиц" с учетом установленного настоящим Федеральным законом специального порядка государственной регистрации религиозных организаций.

Статья 343. Внутренние установления религиозной организации

1. В соответствии со ст. 10 Федерального закона "О свободе совести и о религиозных объединениях" религиозная организация действует на основании устава, который утверждается ее учредителями или централизованной религиозной организацией и должен отвечать требованиям гражданского законодательства Российской Федерации.

2. В уставе религиозной организации указываются:

наименование, место нахождения, вид религиозной организации, вероисповедание и в случае принадлежности к существующей централизованной религиозной организации ее наименование;

цели, задачи и основные формы деятельности;

порядок создания и прекращения деятельности;

структура организации, ее органы управления, порядок их формирования и компетенция;

источники образования денежных средств и иного имущества организации;

порядок внесения изменений и дополнений в устав;

порядок внесения имущества в случае прекращения деятельности;

другие сведения, относящиеся к особенностям деятельности данной религиозной организации.

3. Согласно ст. 24 Федерального закона "О свободе совести и о религиозных объединениях" религиозные организации в соответствии со своими уставами вправе заключать трудовые договоры с работниками.

Условия труда и его оплата устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации, трудовым договором (контрактом) между религиозной организацией (работодателем) и работником.

На граждан, работающих в религиозных организациях по трудовым договорам (контрактам), распространяется законодательство Российской Федерации о труде.

Работники религиозных организаций, а также священнослужители подлежат социальному обеспечению, социальному страхованию и пенсионному обеспечению в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Статья 344. Особенности заключения трудового договора с религиозной организацией и его изменения

1. Согласно ст. 58 ТК РФ трудовой договор работника с религиозной организацией может быть заключен продолжительностью от 1 дня до 5 лет.

2. Особенность трудового договора с религиозной организацией состоит в том, что работник обязан выполнять любую работу, а не работу по определенной специальности и квалификации согласно ст. 57 ТК РФ.

Виды работ, которые работник должен выполнять, исчерпывающе определяются в трудовом договоре.

3. Работодатель (религиозная организация) имеет право в одностороннем порядке изменить существенные условия трудового договора при одном условии - необходимо предупредить об этом работника в письменной форме не менее чем за 7 календарных дней до их введения.

4. Если работник откажется от выполнения работы после изменения существенных условий труда, то ему должны предложить другую работу, а если ее в религиозной организации нет или если работник откажется от этой работы, то его можно уволить по п. 7 ст. 77 ТК РФ.

Статья 345. Режим рабочего времени лиц, работающих в религиозных организациях

Для работников, работающих в религиозных организациях, устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая, согласно ст. 91 ТК РФ, составляет 40 часов в неделю.

Режим рабочего времени определяется на основании гл. 16 ТК РФ. Работникам могут быть установлены: режим гибкого рабочего времени (ст. 102), сменная работа (ст. 103), суммированный учет рабочего времени (ст. 104), разделение рабочего дня на части (ст. 105), ненормированный рабочий день (ст. 101).

Режим рабочего времени устанавливается в локальном нормативном правовом акте, например в правилах внутреннего трудового распорядка, графиках сменности, работы и т.д.

Статья 346. Материальная ответственность работников религиозных организаций

Религиозная организация, если она намерена установить материальную ответственность работников, обязана определить перечень работников, с которыми можно заключать договор о полной материальной ответственности. Затем организация обязана заключить с работником письменный договор о его полной материальной ответственности. В то же время организация должна создать работнику условия для обеспечения сохранности вверенного ему имущества.

Статья 347. Прекращение трудового договора с работником религиозной организации

1. Работодатель имеет право в соответствии с комментируемой статьей установить дополнительные основания для увольнения работника. Эти основания должны быть внесены в трудовой договор, и на них необходимо обратить внимание работника при заключении трудового договора.

2. В трудовом договоре стороны обязаны определить гарантии и компенсации, которые устанавливаются работнику при расторжении трудового договора, а также порядок их предоставления. Например, целесообразно утвердить размер выходного пособия при увольнении, а также основания для его выплаты и т.д.

Статья 348. Рассмотрение индивидуальных трудовых споров работников религиозных организаций

Трудовые споры работника с религиозной организацией как работодателем разрешаются на основе переговоров путем компромисса сторон. Если стороны не достигли согласия, работник может подать иск в суд.

В религиозной организации комиссии по трудовым спорам не создаются.

Рассмотрение трудовых споров в судах регулируется ст. 391-397 ТК РФ, а также ГПК РФ.

Глава 55. Особенности регулирования труда других категорий работников

Приказом Госстроя России от 22 августа 2003 г. N 315 утверждено Положение о прохождении службы в военизированных горноспасательных подразделениях в транспортном строительстве.

Статья 349. Регулирование труда лиц, работающих в организациях

1. Согласно ст. 2 Федерального закона "О воинской обязанности и военной службе" военная служба предусмотрена: в Вооруженных Силах РФ, а также в пограничных войсках, во внутренних войсках Министерства внутренних дел РФ, в Железнодорожных войсках РФ, войсках Федерального агентства правительственной связи и информации при Президенте РФ, войсках гражданской обороны, инженерно-технических и дорожно-строительных воинских формированиях при федеральных органах исполнительной власти, Службе внешней разведки РФ, органах Федеральной службы безопасности РФ, федеральных органах правительственной связи и информации, федеральных органах государственной охраны, федеральном органе обеспечения мобилизационной подготовки органов государственной власти Российской Федерации и создаваемых на военное время специальных формированиях.

Работников, заключивших трудовой договор о работе в воинских частях, учреждениях или организациях Вооруженных Сил РФ или в федеральных органах исполнительной власти, в которых, согласно законодательству Российской Федерации, может проходить военная служба, во многих нормативных правовых актах называют лицами гражданского персонала Вооруженных Сил РФ, других войск, воинских формирований и органов.

Так, в ст. 12 Федерального закона от 31 мая 1996 г. N 61-ФЗ "Об обороне" отмечается, что личный состав Вооруженных Сил РФ включает военнослужащих и лиц гражданского персонала Вооруженных Сил РФ. При этом предусмотрено, что комплектование Вооруженных Сил РФ гражданским персоналом осуществляется в соответствии с законодательством РФ путем добровольного поступления на работу.

Штатная численность гражданского персонала Вооруженных Сил РФ устанавливается Правительством РФ, а перечень воинских должностей, замещаемых гражданским персоналом, - министром обороны РФ.

Приказом министра обороны РФ от 6 мая 1996 г. N 175 утвержден и введен в действие с 1 июня 1996 г. Перечень замещаемых гражданским персоналом должностей в Вооруженных Силах РФ. Перечень предназначен для установления единых в Министерстве обороны РФ наименований должностей гражданского персонала. Перечень состоит из разделов, включая классификатор должностей по профессиям рабочих и классификатор должностей руководителей, специалистов и технических исполнителей. Кроме того, в Перечне указано, что имеется классификатор государственных должностей федеральных государственных служащих Министерства обороны РФ.

Таким образом, гражданский персонал Министерства обороны РФ, других войск, воинских формирований и федеральных органов исполнительной власти, в которых законодательством Российской Федерации предусмотрена военная служба, неоднороден по составу и может быть разделен на 3 категории: 1) рабочие; 2) руководители, специалисты и технические исполнители, 3) лица, замещающие государственные должности федеральной государственной службы в федеральных органах исполнительной власти, в которых законодательством Российской Федерации предусмотрена военная служба.

Вторую и третью из этих категорий можно разделить также на лиц, замещающих должности, не отнесенные к государственным должностям, и осуществляющих техническое обеспечение деятельности федеральных органов исполнительной власти, в которых законодательством Российской Федерации предусмотрена военная служба, и лиц, замещающих государственные должности федеральной государственной службы в федеральных органах исполнительной власти, в которых законодательством Российской Федерации предписана военная служба.

2. По условиям оплаты труда лица гражданского персонала делятся на:

работников, оплата труда которых производится в соответствии с ЕТС по оплате труда работников организаций бюджетной сферы;

сотрудников, для которых устанавливаются размеры должностных окладов, предусмотрена выплата ежемесячной надбавки за сложность, напряженность, высокие достижения в труде и специальный режим работы, а также ежемесячной надбавки за выслугу лет и премий;

федеральных государственных служащих, денежное содержание которых состоит из должностного оклада, надбавок к должностному окладу за квалификационный разряд, особые условия государственной службы, выслугу лет, а также премий по результатам работы.

Установление особых условий оплаты труда, дополнительных льгот и преимуществ для гражданского персонала обусловлено особыми задачами органов, учреждений и организаций, с которыми они состоят в трудовых отношениях, и соответствующей спецификой их работы. Вопросы оплаты труда указанной категории работников регулируются значительным числом нормативных правовых актов. Рассмотрим некоторые из них.

1. Постановлением Правительства РФ от 3 января 1993 г. N 2 "О расширении прав отдельных

центральных органов федеральной исполнительной власти в области оплаты труда гражданского персонала" предоставлено право Министерству внутренних дел РФ, Министерству РФ по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий, Министерству обороны РФ, Министерству юстиции РФ в части его уголовно-исполнительной системы, Государственному таможенному комитету РФ, Службе внешней разведки РФ, Федеральной службе железнодорожных войск РФ, Федеральной службе безопасности РФ, Федеральной службе охраны РФ, Федеральной службе специального строительства РФ, Главному управлению специальных программ Президента РФ и Государственной технической комиссии при Президенте РФ в пределах выделенных средств: увеличивать для гражданского персонала воинских частей, учреждений, военно-учебных (учебных) заведений, бюджетных предприятий и организаций Министерства внутренних дел РФ, Министерства РФ по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий, Министерства обороны РФ, уголовно-исполнительной системы Министерства юстиции РФ, Государственного таможенного комитета РФ, Федеральной службы железнодорожных войск РФ, Федеральной службы специального строительства РФ и Государственной технической комиссии при Президенте РФ размеры тарифных ставок (окладов) ЕТС по оплате труда работников организаций бюджетной сферы до 50%, а для гражданского персонала воинских частей Федеральной службы безопасности РФ, Службы внешней разведки РФ, Федеральной службы охраны РФ, Главного управления специальных программ Президента РФ - до 25%. Конкретный размер увеличения тарифных ставок (окладов) по категориям работников и видам деятельности определяется по согласованию с Министерством труда и социального развития РФ.

В соответствии с постановлением Правительства РФ от 3 января 1993 г. N 2 "О расширении прав отдельных центральных органов федеральной исполнительной власти в области оплаты труда гражданского персонала" Министерство труда РФ издало постановление от 4 марта 1993 г. N 47 "О согласовании размеров увеличения тарифных ставок (окладов) работников бюджетной сферы по категориям гражданского персонала и видам деятельности, перечня надбавок, компенсационных доплат, повышений ставок и окладов, связанных с особенностями деятельности воинских частей, учреждений, военно-учебных (учебных) заведений, бюджетных предприятий и организаций Министерства обороны Российской Федерации".

Согласно этому постановлению размеры тарифных ставок (окладов) **ЕТС** по оплате труда работников бюджетной сферы, утв. постановлениями Правительства РФ от 14 октября 1992 г. N 785 и от 27 февраля 1995 г. N 189 для гражданского персонала воинских частей, учреждений, военно-учебных (учебных) заведений, предприятий и организаций Министерства обороны РФ, финансируемых в сметно-бюджетном порядке, увеличиваются:

а) на 50%:

рабочим независимо от присвоенного разряда по оплате труда;

специалистам при выполнении водолазных работ (подводных, судоподъемных и аварийно-спасательных; дноуглубительных и дноочистительных); при проведении экспериментальных водолазных спусков;

врачам, среднему и младшему медицинскому персоналу постоянно действующих групп специализированной медицинской помощи в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях; врачам, среднему и младшему медицинскому персоналу и водителям выездных бригад отделений неотложной медицинской помощи и помощи на дому, отделений скорой медицинской помощи; врачам, среднему и младшему медицинскому персоналу 124 Центральной лаборатории медико-криминалистической идентификации Министерства обороны РФ, 184 судебно-медицинской лаборатории Северо-Кавказского военного округа и 632 судебно-медицинской лаборатории Северо-Кавказского военного округа, занятым исследованием, опознанием и идентификацией тел погибших;

работникам противочумных учреждений;

работникам подразделений по борьбе с особо опасными инфекциями;

руководителям, специалистам и техническим исполнителям военных представительств Министерства обороны РФ и подразделений военизированной охраны;

специалистам, которым установлены разряды оплаты труда до 7 включительно;

б) на 40%:

медицинским и фармацевтическим работникам военно-медицинских учреждений (подразделений), не указанным в п. "а";

руководителям, художественному и артистическому персоналу Центрального академического театра Российской Армии и Академического ансамбля песни и пляски Российской Армии имени А.В. Александрова;

руководителям и специалистам Отдела военной литературы Российской государственной библиотеки, Центральной военно-морской библиотеки и Военно-исторической библиотеки Вооруженных Сил РФ;

членам экипажей судов обеспечения Военно-Морского Флота, не перечисленным в п. "а";

специалистам, которым установлен 8-й разряд оплаты труда;

в) на 30%:

остальным работникам (т.е. не указанным в п. "а" и "б").

Если отдельные работники имеют право на увеличение тарифных ставок (окладов) по 2 основаниям, их ставки (оклады) увеличиваются по одному из оснований в большем размере.

Кроме того, приложением N 2 к постановлению Минтруда России от 4 марта 1993 г. N 47 "О согласовании размеров увеличения тарифных ставок (окладов) работников бюджетной сферы по категориям гражданского персонала и видам деятельности, перечня надбавок, компенсационных доплат, повышений ставок и окладов, связанных с особенностями деятельности воинских частей, учреждений, военно-учебных (учебных) заведений, бюджетных предприятий и организаций Министерства обороны Российской Федерации" предусмотрен перечень надбавок, компенсационных доплат, повышений ставок и окладов, связанных с особенностями деятельности воинских частей, учреждений, военно-учебных (учебных) заведений, бюджетных предприятий и организаций Министерства обороны РФ. Так, предусмотрены:

надбавки к ставкам, окладам:

работникам, владеющим иностранными языками и повседневно применяющим их в практической работе, - от 10 до 15%; работникам, занятым обучением и обслуживанием иностранных военнослужащих и специалистов, - от 10 до 15%; работникам, непосредственно занятым эксплуатацией и обслуживанием объектов и установок для уничтожения запасов химического оружия, - 15%; работникам за выслугу лет в системе Министерства обороны РФ - от 5 до 40% и др.;

компенсационные доплаты к ставкам, окладам:

за работу в ночное время работникам воинских частей, учреждений, военно-учебных заведений, предприятий и организаций - 35%;

членам экипажей гидрографических и научно-исследовательских судов за время фактического выполнения гидрографических и других экспедиционных работ, не входящих в круг их должностных обязанностей, - до 15%;

водителям автомобилей с ненормированным рабочим днем - до 25%;

повышение ставок, окладов:

работникам, занятым на работах с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиям труда, - до 24%;

ставки почасовой оплаты труда работников учебных заведений, привлекаемых для проведения занятий с иностранными военнослужащими и специалистами, - до 10%;

работникам за несение боевого дежурства - на 15%.

II. Постановлением 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 Российской Федерации, расположенных в Северо-Кавказском регионе" установлено, что 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 РФ 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 в 2-кратном размере установленной нормы (до 1 января 2002 г.), а с 1 января 2002 г. 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.

III. Постановлением Правительства РФ "О предоставлении дополнительных гарантий и компенсаций военнослужащим, сотрудникам органов внутренних дел, сотрудникам уголовно-исполнительной системы и гражданскому персоналу Вооруженных Сил Российской Федерации, других войск, воинских формирований и органов, выполняющим задачи на территории Северо-Кавказского региона" действие постановления 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 Российской Федерации, расположенных в Северо-Кавказском регионе" распространено на гражданский персонал федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная служба, органов внутренних дел 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 том числе по обустройству воинских частей и органов, дислоцированных на территории Чеченской Республики.

Кроме того, предусмотрено, что в случае гибели (смерти) лиц гражданского персонала, федеральными органами исполнительной власти, в которых они работали, осуществляется их погребение в порядке и по нормам, установленным для военнослужащих, проходящих военную службу по контракту, постановлением Правительства РФ от 6 мая 1994 г. N 460 "О нормах расходов денежных средств на погребение погибших (умерших) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, должностных лиц таможенных органов, граждан, призванных на военные сборы, и лиц, уволенных с военной службы (службы), а также на изготовление и установку надгробных памятников".

IV. Постановлением Правительства РФ от 30 декабря 2000 г. N 1027 "Об упорядочении условий оплаты труда работников отдельных органов федеральных органов исполнительной власти, выполняющих задачи в области обороны, правоохранительной деятельности и безопасности государства" введены особые условия оплаты труда для работников отдельных органов Министерства обороны РФ, Министерства внутренних дел РФ, Министерства юстиции РФ, Министерства РФ по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий, Государственного таможенного комитета РФ, Главного управления специальных программ Президента РФ, Федеральной службы специального строительства РФ. В частности, в названном постановлении для работников этих органов, включая руководителя органа, его заместителя, начальника управления в составе органа, начальника отдела, советника, консультанта и др. (кроме работников, должностной оклад которых устанавливается в соответствии с ЕТС по оплате труда работников организаций бюджетной сферы), даны размеры должностных окладов и предусмотрены следующие выплаты:

а) ежемесячная надбавка к должностному окладу за сложность, напряженность, высокие достижения в труде и специальный режим работы в размере до 50% должностного оклада;

б) ежемесячная надбавка к должностному окладу за выслугу лет в размерах, дифференцированных в зависимости от стажа работы;

в) премии по результатам работы (размер премий не ограничивается);

г) иные выплаты, предусмотренные соответствующими федеральными законами (к примеру, ежемесячная надбавка к должностному окладу за работу со сведениями, составляющими государственную тайну);

д) материальная помощь.

На основе рассматриваемого постановления был издан приказ министра обороны РФ от 2 марта 2001 г. N 90 "Об упорядочении условий оплаты труда гражданского персонала отдельных органов Министерства обороны Российской Федерации".

V. Постановлением Правительства РФ от 1 октября 1998 г. N 1141 "Об установлении надбавки за работу в опасных для здоровья условиях труда некоторым категориям военнослужащих и гражданского персонала Вооруженных Сил Российской Федерации" предусмотрена повышенная оплата за работу в опасных для здоровья условиях. С 1 января 1998 г. гражданскому персоналу военно-медицинских и научно-исследовательских учреждений (подразделений) Вооруженных Сил РФ, осуществляющим диагностику и лечение ВИЧ-инфицированных, а также соответствующим категориям гражданского персонала, работа которых связана с материалами, содержащими вирус иммунодефицита человека, устанавливается надбавка за работу в опасных для здоровья условиях труда в размере 20% оклада, тарифной ставки с сохранением действующего порядка оплаты труда. Перечень военно-медицинских и научно-исследовательских учреждений (подразделений) Вооруженных Сил РФ, производств, профессий и должностей с опасными для здоровья условиями труда, работа в которых дает право на получение указанной надбавки, и порядок ее выплаты определяются Министерством обороны РФ по согласованию с Министерством труда и социального развития РФ, Министерством здравоохранения РФ и Министерством финансов РФ.

VI. Приказом Министерства обороны РФ от 25 января 1996 г. N 35 "О дополнительных мерах по усилению социальной защиты гражданского персонала Вооруженных Сил Российской Федерации" введена с 1 января 1996 г. выплата морской надбавки гражданскому персоналу Вооруженных Сил РФ за работу на судах обеспечения, зачисленных в компанию, в соответствии с Инструкцией (разд. IVа приложения N 8 к приказу министра обороны РФ 1993 г. N 130) в размерах:

30% должностного оклада - при внутреннем плавании;

50% должностного оклада - при дальнем и заграничном плавании.

VII. Приказом Министерства обороны РФ 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" предусмотрено, что с 1 января 1995 г. выплачиваются надбавки к должностным окладам гражданскому персоналу высших военно-учебных заведений Министерства обороны РФ, занимающему должности:

профессора - в размере 60%;

доцента - в размере 40%.

Этим приказом установлено также, что гражданскому персоналу военно-учебных заведений и педагогическим работникам воинских частей, учреждений, предприятий и организаций Министерства обороны РФ (приложение N 2 к приказу министра обороны РФ 1993 г. N 130) предоставляются

ежегодные удлиненные оплачиваемые отпуска согласно прилагаемому к постановлению Правительства РФ от 13 сентября 1994 г. N 1052 Перечню.

3. Особенности в порядке увольнения лиц гражданского персонала при передислокации воинских частей установлены Указом Президента РФ от 7 сентября 1992 г. N 1056 "О порядке увольнения работников при передислокации воинских частей и выплате им пособий и компенсаций". Указом N 1056 командирам воинских частей предоставлено право при выводе этих частей с территории государств - бывших союзных 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 том числе беременных женщин и женщин, имеющих детей) в порядке, установленном для работников, высвобождаемых при ликвидации предприятия, учреждения, организации. Женщины, уволенные в связи с выводом или передислокацией воинских частей, имеющие право на обязательное трудоустройство в соответствии с действующим законодательством и проживающие на территории Российской Федерации, трудоустраиваются по месту жительства органами государственной службы занятости населения. Предусмотрена выплата увольняемым работникам за 2-й и 3-й месяцы периода трудоустройства средней заработной платы, установленной действующим законодательством при высвобождении в связи с ликвидацией предприятия, учреждения, организации, одновременно с выплатой выходного пособия при их увольнении с работы.

4. Закон о порядке прохождения альтернативной гражданской службы, заменяющей военную службу, принят 25 июля 2002 г. (Федеральный закон "Об альтернативной гражданской службе").

Статья 350. Некоторые особенности регулирования труда медицинских работников

1. Согласно комментируемой статье для медицинских работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 39 часов в неделю. Конкретная продолжительность рабочего времени медицинского работника зависит от должности и (или) специальности и определяется Правительством РФ.

Следует отметить, что в ст. 92 ТК РФ содержится норма, в соответствии с которой федеральным законом дается сокращенная продолжительность рабочего времени для других (помимо указанных в названной статье) категорий работников.

Таким образом, согласно ТК РФ, сокращенная продолжительность рабочего времени медицинских работников закрепляется федеральным законом (ст. 92 ТК РФ), а Правительством РФ определяется применительно к конкретным должностям и (или) специальностям (ст. 350 ТК РФ).

Сокращенная продолжительность рабочего времени для медицинских работников обусловлена спецификой их работы, связанной с повышенной ответственностью за жизнь и здоровье человека, и высокой степенью интенсивности их труда, требующего значительных нервных и физических затрат.

2. В соответствии с 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" для медицинских работников установлена следующая сокращенная продолжительность рабочего времени в зависимости от занимаемой ими должности и (или) специальности:

36 часов в неделю - по перечню согласно приложению N 1;

33 часа в неделю - по перечню согласно приложению N 2;

30 часов в неделю - по перечню согласно приложению N 3;

24 часа в неделю - для медицинских работников, непосредственно осуществляющих гамма-терапию и экспериментальное гамма-облучение гамма-препаратами в радиоманипуляционных кабинетах и лабораториях.

3. Согласно ст. 92 ТК РФ для работников (в том числе медицинских), занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в порядке, установленном Правительством РФ, нормальная продолжительность рабочего времени сокращается на 4 часа в неделю и более.

В настоящее время перечень медицинских работ с вредными условиями труда предусмотрен в Списке производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день (приложение N 1, разд. XL), утв. постановлением Госкомтруда СССР и ВЦСПС от 25 октября 1974 г. N 298/П-22.

В этом Списке указаны учреждения здравоохранения и список профессий и должностей, работа в которых дает право на 6,5-, 6-, 5- и 4-часовой рабочий день. К примеру, врач (в том числе врач - руководитель отделения, кабинета, лаборатории), врач-фтизиатр, систематически выполняющий рентгенодиагностические исследования в инфекционных, грибковых и туберкулезных (противотуберкулезных) лечебно-профилактических учреждениях, отделениях, палатах, кабинетах; санаторно-лесных школах и школах-интернатах, детских домах, детских садах (группах), яслях-садах (группах), детских яслях (группах) и домах ребенка (группах) для детей, больных туберкулезом и хронической дизентерией; домах инвалидов (отделениях) для больных туберкулезом; учебных заведениях для инвалидов, больных туберкулезом, имеют право на 6-часовой рабочий день.

В стоматологических поликлиниках, отделениях и кабинетах врач-стоматолог, врач-стоматолог-

протезист, врач-стоматолог-ортодонт, зубной врач имеют право на 6-часовой рабочий день, а врач-стоматолог - хирург стационара - на 6,5-часовой рабочий день.

Продолжительность рабочего дня для врачей (в том числе врачей - руководителей отделения, лаборатории) в патологоанатомических отделениях и лабораториях (прозекторских и моргах), судебно-медицинских экспертов (в том числе руководителя отдела, отделения), среднего и младшего медицинского персонала при работе с трупами и трупным материалом в бюро судебно-медицинской экспертизы; работников, непосредственно занятых на гамма-терапии и экспериментальном гамма-облучении; в палатах по обслуживанию больных с наложенными радиоактивными препаратами; с гамма-установками и др.) составляет 5 часов.

Для работников, непосредственно занятых на гамма-терапии и экспериментальном гамма-облучении с гамма-препаратами в радиоманипуляционных кабинетах и лабораториях установлен 4-часовой рабочий день.

Постановлением Госкомтруда СССР, ВЦСПС от 21 ноября 1975 г. N 273/П-20 утверждена Инструкция 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.

4. Согласно ст. 22 Федерального закона "О предупреждении распространения в Российской Федерации заболевания, вызываемого вирусом иммунодефицита человека (ВИЧ-инфекции)" работникам предприятий, учреждений и организаций государственной и муниципальной систем здравоохранения, осуществляющим диагностику и лечение ВИЧ-инфицированных, а также лицам, работа которых связана с материалами, содержащими вирус иммунодефицита человека, выплачивается надбавка к должностному окладу, устанавливаются сокращенный рабочий день и дополнительный отпуск за работу в особо опасных условиях труда. Порядок предоставления указанных льгот определяется Правительством РФ. В частности, согласно постановлению 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" работникам организаций здравоохранения, осуществляющим диагностику и лечение ВИЧ-инфицированных, а также работникам организаций, работа которых связана с материалами, содержащими вирус иммунодефицита человека, установлены продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю и ежегодный оплачиваемый отпуск 36 рабочих дней (с учетом ежегодного дополнительного отпуска за работу в опасных для здоровья условиях труда).

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" утвержден порядок предоставления сокращенной продолжительности рабочего времени и ежегодного оплачиваемого отпуска работникам организаций здравоохранения, категории которых приведены в приложении к этому постановлению.

Так, в постановлении определены категории работников, которым устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени (36 часов в неделю) и ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 36 рабочих дней (с учетом ежегодного дополнительного отпуска за работу в опасных для здоровья условиях труда). Предусмотрено также, что сокращенная продолжительность рабочего дня (смены) из расчета 36-часовой рабочей недели утверждается для категорий работников, указанных в постановлении, лишь в те дни, когда они были фактически заняты на работах в опасных для здоровья условиях труда.

5. Вопросы оплаты труда работников здравоохранения регулируются Положением об оплате труда работников здравоохранения, утв. приказом Минздрава России от 15 октября 1999 г. N 377 (зарегистрировано в Минюсте России 21 октября 1999 г. N 1943).

6. Согласно ч. 2 ст. 350 ТК РФ медицинским работникам организаций здравоохранения, проживающим и работающим в сельской местности и в поселках городского типа, продолжительность работы по совместительству может увеличиваться по решению Правительства РФ, принятому с учетом мнения соответствующего Общероссийского профессионального союза и объединения работодателей.

В качестве общего правила, установленного в ст. 98 ТК РФ, продолжительность рабочего времени на условиях совместительства ограничена 4 часами в день и 16 часами в неделю.

Однако для медицинских работников организаций здравоохранения, проживающих и работающих в сельской местности и в поселках городского типа, эта продолжительность может быть увеличена. Для этого необходимо решение Правительства РФ, принятое с учетом мнения соответствующего Общероссийского профессионального союза и объединения работодателей. При этом следует отметить, что имеется противоречие в содержании комментируемой статьи и ст. 282 ТК РФ, согласно которой особенности работы по совместительству для отдельных категорий работников (педагогических, медицинских и фармацевтических работников, работников культуры) определяются в порядке, установленном Правительством РФ, но с учетом мнения уже Российской трехсторонней

комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Данное противоречие может быть преодолено при внесении изменений в ТК РФ.

По общему правилу, закрепленному в ст. 98 ТК РФ, внутреннее совместительство, т.е. работа по другому трудовому договору в этой же организации по иной профессии, специальности или должности за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, не разрешается в случаях, когда установлена сокращенная продолжительность рабочего времени. Из этого правила, как указано в ст. 98 ТК РФ, возможны исключения, предусмотренные ТК РФ и иными федеральными законами.

В комментируемой статье следовало бы предусмотреть для медицинских работников организаций здравоохранения, проживающих и работающих в сельской местности и в поселках городского типа, исключение из правила о невозможности внутреннего совместительства.

7. О продолжительности работы по совместительству в организациях здравоохранения медицинских работников, проживающих и работающих в сельской местности и в поселках городского типа, см. постановление Правительства РФ от 12 ноября 2002 г. N 813, установившее продолжительность работы по совместительству в организациях здравоохранения медицинских работников не более 8 часов в день и 39 часов в неделю.

8. 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" для медицинских работников установлена следующая сокращенная продолжительность рабочего времени в зависимости от занимаемой ими должности и (или) специальности:

36 часов в неделю - по перечню согласно приложению N 1;

33 часа в неделю - по перечню согласно приложению N 2;

30 часов в неделю - по перечню согласно приложению N 3;

24 часа в неделю - для медицинских работников, непосредственно осуществляющих гамма-терапию и экспериментальное гамма-облучение гамма-препаратами в радиоманипуляционных кабинетах и лабораториях.

Статья 351. Регулирование труда 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

1. В комментируемой статье отражено действие трудового законодательства в отношении 3 категорий работников:

творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, театров, театральных и концертных организаций, цирков;

иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении произведений;

профессиональных спортсменов.

Творческие работники, как и иные категории лиц, указанных в комментируемой статье, могут работать по трудовому договору или на основании гражданско-правового договора. Однако трудовое законодательство распространяет свое действие только на тех работников, которые работают по трудовому договору. Это следует из ч. 1 и 6 ст. 11 ТК РФ, согласно которым ТК РФ, законы и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, распространяются на всех работников, заключивших трудовой договор с работодателем, и не распространяются на лиц, работающих по договорам гражданско-правового характера. При этом следует иметь в виду, что в тех случаях, когда в судебном порядке установлено, что договором гражданско-правового характера фактически регулируются трудовые отношения между работником и работодателем, к таким отношениям применяются положения трудового законодательства (ч. 3 ст. 11 ТК РФ).

2. В ст. 3 Основ законодательства Российской Федерации о культуре от 9 октября 1992 г. N 3612-1 творческий работник определен как физическое лицо, которое создает или интерпретирует культурные ценности, считает собственную творческую деятельность неотъемлемой частью своей жизни. Это лицо признано или требует признания в качестве творческого работника независимо от того, связано оно или нет трудовыми соглашениями и является или нет членом какой-либо ассоциации творческих работников (к числу творческих работников относятся лица, причисленные к таковым Всемирной конвенцией об авторском праве, Бернской конвенцией об охране произведений литературы и искусства, Римской конвенцией об охране прав артистов - исполнителей, производителей фонограмм и работников органов радиовещания).

Согласно ст. 54 Основ законодательства РФ о культуре трудовые отношения работников в области культуры регулируются действующим законодательством о труде, а основной формой трудовых отношений с творческими работниками, руководителями и специалистами государственных и муниципальных организаций культуры является контрактная форма трудового договора.

3. Профессиональным спортсменом, согласно ст. 2 Федерального закона от 29 апреля 1999 г. N 80-ФЗ "О физической культуре и спорте в Российской Федерации" признается спортсмен, для которого занятия спортом - основной вид деятельности и который получает в соответствии с контрактом заработную плату и иное денежное вознаграждение за подготовку к спортивным соревнованиям и

участие в них. Согласно ст. 25 названного Федерального закона контракт о спортивной деятельности заключается на основе трудового законодательства Российской Федерации и представляет собой соглашение в письменной форме между спортсменом, спортсменом-профессионалом (тренером, специалистом) и руководителем физкультурно-спортивной организации, в том числе профессионального спортивного клуба и команды, и подлежит учету в общероссийской федерации по соответствующему виду спорта, если спортсмен входит в состав сборной команды Российской Федерации.

Согласно требованиям этого Федерального закона контракт о спортивной деятельности должен содержать обязанности спортсмена, его права на социальное и медицинское страхование, условия заключения и расторжения такого контракта. Контракт о спортивной деятельности может содержать и другие условия и обязательства. Физкультурно-спортивная организация обеспечивает спортсмену условия для подготовки к спортивным соревнованиям и участия в них, своевременную выплату заработной платы, выполняет иные обязательства, предусмотренные контрактом о спортивной деятельности и не противоречащие законодательству Российской Федерации.

К особенностям в регулировании трудовых отношений с профессиональными спортсменами можно отнести положения ст. 26 Федерального закона "О физической культуре и спорте в Российской Федерации", определяющие порядок перехода спортсменов в другие физкультурно-спортивные организации. В частности, спортсмен имеет право перехода из одной физкультурно-спортивной организации (спортивного клуба) в другую физкультурно-спортивную организацию (спортивный клуб) или иностранную физкультурно-спортивную организацию (иностраный спортивный клуб) после окончания срока контракта о спортивной деятельности и выполнения указанных в таком контракте обязательств. В случае если переход спортсмена в другую физкультурно-спортивную организацию (спортивный клуб) происходит до истечения срока контракта о спортивной деятельности или невыполнения предусмотренных в таком контракте обязательств (если такие условия указаны в контракте о спортивной деятельности), такой переход спортсмена возможен только по взаимному согласию физкультурно-спортивных организаций (спортивных клубов).

Переход спортсменов осуществляется в порядке и в сроки, которые согласованы соответственно федеральным органом исполнительной власти в области физической культуры и спорта, органами исполнительной власти субъектов РФ в области физической культуры и спорта и общероссийскими федерациями по соответствующим видам спорта.

Таким образом, изложенные нормы представляют собой исключение из общего правила расторжения трудового договора по инициативе работника (по собственному желанию), установленного ст. 80 ТК РФ и предусматривающего право работника расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме за 2 недели.

4. Регулирование трудовых отношений творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении произведений, а также профессиональных спортсменов всегда отличалось особенностями, вытекающими из специфики их деятельности.

Многие из этих особенностей отражены непосредственно в ТК РФ. В частности, для лиц вышеназванной категории, осуществляющих свою трудовую деятельность на основании трудового договора (контракта), во многих статьях ТК РФ сделаны исключения из общих правил регулирования трудовых отношений.

Так, согласно ст. 63 ТК РФ в организациях кинематографии, театрах, театральных и концертных организациях, цирках допускается с согласия одного из родителей (опекуна, попечителя) и органа опеки и попечительства заключение трудового договора с лицами, не достигшими возраста 14 лет, для участия в создании и (или) исполнении произведений без ущерба здоровью и нравственному развитию.

В ст. 59 ТК РФ определено, что с творческими работниками средств массовой информации, организаций кинематографии, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иными лицами, участвующими в создании и (или) исполнении произведений, профессиональными спортсменами, в соответствии с перечнями профессий, утвержденными Правительством РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, может заключаться срочный трудовой договор по инициативе работодателя либо работника.

Согласно ст. 94 ТК РФ продолжительность ежедневной работы (смены) творческих работников организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков, средств массовой информации, профессиональных спортсменов в соответствии с перечнями категорий этих работников, утверждаемых Правительством РФ, может устанавливаться в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами, локальными нормативными актами, коллективным договором либо трудовым договором.

Порядок работы в ночное время творческих работников организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков, средств массовой информации и профессиональных спортсменов в соответствии с перечнями категорий этих работников, утверждаемыми Правительством РФ, также может определяться коллективным договором, локальным нормативным актом либо соглашением сторон трудового договора (ст. 96 ТК РФ).

В виде исключения из общего правила, установленного ст. 113 ТК РФ о том, что работа в

выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, допускается привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни творческих работников организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков, средств массовой информации, профессиональных спортсменов в соответствии с перечнями категорий этих работников в организациях (финансируемых из бюджета) в порядке, устанавливаемом Правительством РФ, а в иных организациях - коллективным договором. При этом оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни творческих работников организаций кинематографии, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении произведений, профессиональных спортсменов, в соответствии с перечнями профессий, установленными Правительством РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, может определяться на основании трудового договора, коллективного договора или локального нормативного акта организации (ст. 153 ТК РФ).

И наконец, для 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, в соответствии с перечнями профессий, устанавливаемыми Правительством РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, в ст. 268 ТК РФ сделано исключение из правила, запрещающего направлять в служебные командировки, привлекать к сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни работников в возрасте до 18 лет.

Планом подготовки проектов нормативных правовых актов Правительства РФ, необходимых для реализации ТК РФ, утв. распоряжением Правительства РФ от 17 апреля 2002 г. N 516-р, предусмотрено, что в 2002 г. федеральными органами исполнительной власти должны быть представлены в Правительство РФ подлежащие его утверждению перечни профессий, указанные в ст. 59, 153 и 268 ТК РФ, перечни категорий работников, указанные в ст. 94, 96 и 113 ТК РФ, а также порядок привлечения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни работников указанных категорий в организациях, финансируемых за счет средств федерального бюджета (ст. 113 ТК РФ).

5. Согласно ч. 3 ст. 54 Основ законодательства РФ о культуре размер средней ставки и должностного оклада творческим работникам и специалистам государственных организаций культуры устанавливается не ниже ставок и окладов работников образования в Российской Федерации, а творческим работникам и специалистам организаций культуры, отнесенных в установленном порядке к особо ценным объектам, - профессорско-преподавательского состава высших учебных заведений. Однако следует отметить, что действие этой нормы в части, не обеспеченной финансированием из федерального бюджета, было приостановлено с 1 января по 31 декабря 2001 г. Федеральным законом от 27 декабря 2000 г. N 150-ФЗ, а с 1 января по 31 декабря 2002 г. - Федеральным законом от 30 декабря 2001 г. N 194-ФЗ.

Организации культуры в пределах имеющихся средств на оплату труда могут самостоятельно устанавливать для своих работников размеры заработной платы, дифференцированные надбавки к ставкам и должностным окладам, применять различные прогрессивные формы организации, оплаты и стимулирования труда (ч. 4 ст. 54 Основ законодательства Российской Федерации о культуре).

6. Постановлением Минтруда России от 3 февраля 1993 г. N 15 "Об утверждении разрядов оплаты труда по должностям работников ведущих театров и творческих коллективов" утверждены разряды оплаты труда по должностям работников ведущих театров и творческих коллективов, а также согласован Перечень ведущих театров и творческих коллективов. При этом руководителям этих театров и творческих коллективов предоставлено право:

устанавливать по согласованию с Министерством культуры РФ выдающимся деятелям искусства, внесшим большой вклад в развитие российской культуры, должностные оклады на договорных индивидуальных условиях без ограничения максимальными размерами;

самостоятельно устанавливать высококвалифицированным рабочим, занятым на важных и ответственных работах, месячные ставки и оклады исходя из 9 и 10 разрядов ЕТС.

7. Постановлением Минтруда России от 1 февраля 1995 г. N 8 "О согласовании разрядов оплаты труда и тарифно-квалификационных характеристик (требований) по должностям работников культуры Российской Федерации" согласованы представленные Министерством культуры РФ разряды оплаты труда ЕТС по должностям работников культуры Российской Федерации, в том числе по должностям руководителей, художественного и артистического персонала, технических исполнителей в театрах, концертных организациях, музыкальных и танцевальных коллективах, цирках, а также по должностям руководителей, специалистов и технических исполнителей в культурно-просветительных учреждениях и организациях.

Этим постановлением также согласованы Тарифно-квалификационные характеристики (требования) по должностям работников культуры Российской Федерации (по должностям руководителей, специалистов и технических исполнителей).

8. Постановлением Минтруда России от 15 февраля 1993 г. N 28 "О согласовании разрядов оплаты труда и тарифно-квалификационных характеристик (требований) по должностям персонала

местных телерадиокомпаний Российской Федерации" определены разряды оплаты труда ЕТС по должностям персонала местных телерадиокомпаний, включая должности руководителей, специалистов и других служащих, должности редакторского и художественно-производственного персонала. Этим постановлением согласованы также Тарифно-квалификационные характеристики (требования) по основным должностям работников местных телерадиовещательных компаний, не предусмотренным тарифно-квалификационными характеристиками по общеотраслевым должностям служащих, утв. постановлением Минтруда России от 10 ноября 1992 г. N 31.

9. Постановлением Минтруда России от 11 мая 1995 г. N 26 согласованы разряды оплаты труда по должностям отдельных категорий работников телерадиокомпаний Федеральной службы России по телевидению и радиовещанию. Этим постановлением также предусмотрено, что руководители телерадиокомпаний устанавливают разряды оплаты труда выше по сравнению с разрядами, согласованными постановлением Минтруда России от 15 февраля 1993 г. N 28 "О согласовании разрядов оплаты труда и тарифно-квалификационных характеристик (требований) по должностям персонала местных телерадиокомпаний":

на 1 разряд:

руководителям и специалистам телерадиокомпаний Федеральной службы России по телевидению и радиовещанию, имеющим ученую степень кандидата наук и работающим по соответствующему профилю;

руководителям и специалистам телерадиокомпаний Федеральной службы России по телевидению и радиовещанию, имеющим почетное звание "Заслуженный работник культуры";

на 2 разряда:

руководителям и специалистам телерадиокомпаний Федеральной службы России по телевидению и радиовещанию, имеющим ученую степень доктора наук и работающим по соответствующему профилю.

10. Постановлением Минтруда России от 22 января 1993 г. N 8 "О согласовании разрядов оплаты труда и тарифно-квалификационных характеристик (требований) по должностям работников физической культуры и спорта Российской Федерации" согласованы разряды оплаты труда ЕТС и тарифно-квалификационные характеристики (требования) по должностям работников физической культуры и спорта Российской Федерации, включая должности руководителей, специалистов и технических исполнителей.

11. Постановлением Минтруда России от 4 октября 2000 г. N 67 утверждены квалификационные характеристики должностей служащих государственных предприятий телевизионных и радиовещательных компаний.

Часть пятая

Раздел XIII. Защита трудовых прав работников. Разрешение трудовых споров. Ответственность за нарушение трудового законодательства

Глава 56. Общие положения

Статья 352. Способы защиты трудовых прав работников

1. Защита прав - в отношении обязанного лица принудительный способ осуществления субъективного права, применяемый в установленном законом порядке компетентными органами либо самим управомоченным лицом в целях восстановления нарушенного права.

Защиту прав следует отличать от охраны прав. Охрана предусматривает меры, применяемые до нарушения прав и свобод, а защита прав - меры, применяемые после правонарушения, для восстановления нарушенного права.

2. В соответствии со ст. 353 ТК РФ государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, во всех организациях на территории Российской Федерации осуществляют органы федеральной инспекции труда (постановление Правительства РФ от 28 января 2000 г. N 78 "О федеральной инспекции труда") и органы государственных инспекций труда в субъектах РФ (приказ Минтруда России от 29 февраля 2000 г. N 65 "Об утверждении Положения о государственной инспекции труда в субъекте Российской Федерации").

Государственный надзор за соблюдением правил по безопасному ведению работ в отдельных отраслях и на некоторых объектах промышленности наряду с органами федеральной инспекции труда осуществляют специально уполномоченные органы - федеральные надзоры.

Внутриведомственный государственный контроль за соблюдением трудового законодательства и

иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в подведомственных организациях проводят федеральные органы исполнительной власти, органы исполнительной власти субъектов РФ и органы местного самоуправления.

Государственный надзор за точным и единообразным исполнением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, исполняют Генеральный прокурор РФ и подчиненные ему прокуроры в соответствии с федеральным законом.

3. В соответствии со ст. 2 Конституции РФ защита прав и свобод человека и гражданина - обязанность государства.

Государственная защита прав и свобод человека и гражданина в Российской Федерации гарантируется (ст. 45 Конституции РФ).

4. В соответствии со ст. 45 Конституции РФ каждый человек вправе защищать свои права и свободы всеми способами, не запрещенными законом.

5. Установление принципов и порядка осуществления государственного надзора и контроля за соблюдением законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также системы и полномочий федеральных органов государственной власти, осуществляющих надзор и контроль, относится к ведению федеральных органов государственной власти согласно ст. 6 ТК РФ.

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

1. Вопросами Федеральной службы по труду и занятости, утвержденными постановлением Правительства РФ от 6 апреля 2004 г. N 156, определено, что государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, осуществляется входящей в состав Федеральной службы по труду и занятости федеральной инспекцией труда (до внесения соответствующих изменений в ТК РФ).

2. В соответствии с Указом Президента РФ от 20 мая 2004 г. N 649 "Вопросы структуры федеральных органов исполнительной власти" образована Федеральная служба по экологическому, технологическому и атомному надзору.

Постановлением Правительства РФ от 30 июля 2004 г. N 401 предусмотрено, что до утверждения Правительством РФ перечня подведомственных организаций федеральных органов исполнительной власти в ведении Федеральной службы по экологическому, технологическому и атомному надзору находятся государственные учреждения и иные организации, ранее находившиеся в ведении Федерального надзора России по ядерной и радиационной безопасности, Федерального горного и промышленного надзора России и государственного энергетического надзора упраздненного Министерства энергетики РФ, а также Министерства природных ресурсов РФ, необходимые для осуществления закрепленных за Службой функций.

Государственный санитарно-эпидемиологический надзор за соблюдением санитарного законодательства возложен на Федеральную службу по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека (см. ст. 368 ТК РФ и [комментарий](#) к ней).

Федеральные органы исполнительной власти, органы исполнительной власти субъектов РФ и органы местного самоуправления осуществляют государственный контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в подведомственных организациях.

3. 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 на основании Федерального закона "О прокуратуре Российской Федерации" (в ред. Федерального закона от 17 ноября 1995 г. N 168-ФЗ). Согласно ст. 22 этого Закона прокурор при осуществлении государственного надзора вправе: по предъявлению 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 предъявления необходимых документов, материалов, статистических и иных сведений; выделения специалистов для выяснения вопросов; проведения проверок по поступившим в органы прокуратуры материалам и обращениям, ревизий деятельности подконтрольных или подведомственных им организаций; вызывать должностных лиц и граждан для объяснения по поводу нарушений законов.

Если прокурор располагает сведениями о готовящихся противоправных деяниях, он или его

заместитель объявляет в письменной форме должностным лицам предостережение о недопустимости нарушения закона. В случае неисполнения требований, изложенных в предостережении, должностное лицо, которому оно было объявлено, может быть привлечено к ответственности в установленном порядке.

При выявлении акта, нарушающего трудовые права работника, прокурор приносит протест в орган (или должностному лицу), утвердивший 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 допущенные нарушения (ст. 28 названного Закона).

По основаниям, предусмотренным законом, прокурор возбуждает уголовное дело или производство об административном правонарушении, требует привлечения лиц, нарушивших закон, к иному виду юридической ответственности.

В соответствии с процессуальным законодательством РФ органы прокуратуры осуществляют надзор за законностью решений, выносимых судами общей юрисдикции по трудовым делам.

Статья 354. Федеральная инспекция труда

1. Федеральная инспекция труда как единая централизованная система включает в свой состав государственные инспекции соответствующих территорий - республик, краев, областей, городов федерального значения, автономных областей и т.д.

2. В Положении о федеральной инспекции труда, утв. постановлением Правительства РФ от 28 января 2000 г. N 78, предусмотрены основные задачи, функции, полномочия федеральной инспекции труда и подведомственных ей государственных инспекций.

3. Деятельностью федеральной инспекции труда руководит заместитель министра труда и социального развития РФ - главный государственный инспектор труда РФ, назначенный на должность и освобождаемый от нее Правительством РФ.

Руководитель Департамента государственного надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда Министерства труда и социального развития РФ является заместителем главного государственного инспектора труда РФ.

Заместители руководителя указанного Департамента - главные государственные правовые инспекторы труда РФ и главные государственные инспекторы РФ по охране труда.

Начальники отделов указанного Департамента и их заместители (по правовым вопросам и по охране труда) являются главными государственными инспекторами труда.

Руководители государственных инспекций труда - главные государственные инспекторы труда по соответствующей территории, а их заместители - заместители главного государственного инспектора труда по соответствующей территории (по правовым вопросам и по охране труда).

Начальники отделов государственных инспекций труда и их заместители (по правовым вопросам и по охране труда) являются главными государственными инспекторами труда соответствующих государственных инспекций труда.

Статья 355. Принципы деятельности и основные задачи органов федеральной инспекции труда

1. Функциональное назначение принципов, закрепленных в комментируемой статье, - быть ориентирами в процессе надзорно-контрольной деятельности органов федеральной инспекции труда.

Принцип уважения, соблюдения и защиты прав и свобод человека обязывает органы федеральной инспекции труда в своей работе руководствоваться ст. 45 Конституции РФ, гарантирующей гражданам РФ право на государственную защиту предоставленных им государством прав и свобод.

В пределах компетенции органов федеральной инспекции труда указанный принцип направляет их деятельность на защиту трудовых прав работников, на проверку соблюдения работодателями законодательства о труде и охране труда.

Содержание принципа законности составляет требование признания верховенства закона и общеобязательности права. Органы федеральной инспекции труда, защищая трудовые права работников, не должны выходить за пределы их компетенции и обязаны в своей деятельности руководствоваться Конституцией РФ, федеральными законами, иными нормативными правовыми актами о труде и охране труда.

Принцип объективности обязывает органы федеральной инспекции труда всесторонне, полно, беспристрастно расследовать обстоятельства, связанные с нарушениями трудовых прав работников. Все собранные материалы должны содержать достаточные доказательства по факту конкретного правонарушения для вынесения справедливого, объективного решения.

Принцип независимости означает, что должностные лица органов федеральной инспекции труда при осуществлении своих прав и исполнении 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.

Принцип гласности предполагает открытость и доступность органов федеральной инспекции труда для работников, других граждан и организаций, защищающих их трудовые права и законные интересы, средств массовой информации.

2. Основной задачей федеральной инспекции труда является осуществление надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда в целях обеспечения защиты трудовых прав граждан, включая право на безопасные условия труда (п. 3 Положения о федеральной инспекции труда, утв. постановлением Правительства РФ от 28 января 2000 г. N 78).

Органы федеральной инспекции труда своей надзорно-контрольной деятельностью способствуют соблюдению работодателями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов о труде и охране труда.

К числу основных обязанностей органов федеральной инспекции труда относится информирование органов государственной власти о фактах нарушения трудовых прав работников или о допускаемых работодателями злоупотреблениях, не подпадающих под действие федеральных законов и иных нормативных правовых актов.

Статья 356. Основные полномочия органов федеральной инспекции труда

1. Как предусмотрено п. 6 Положения о федеральной инспекции труда, государственные инспекции труда в соответствии с возложенными на них задачами выполняют следующие основные функции:

1) осуществляют государственный надзор и контроль за соблюдением законодательства Российской Федерации о труде и охране труда на соответствующей территории;

2) расследуют в установленном порядке несчастные случаи на производстве, анализируют их причины и разрабатывают предложения по предупреждению таких случаев;

3) рассматривают в соответствии с законодательством Российской Федерации дела об административных правонарушениях;

4) информируют соответствующие органы государственной власти и органы местного самоуправления о фактах нарушения законодательства Российской Федерации о труде и охране труда;

5) участвуют в работе по правовому воспитанию, распространению знаний по соблюдению законодательства Российской Федерации о труде и охране труда;

6) обобщают опыт применения законодательства Российской Федерации о труде и охране труда;

7) ведут прием граждан, рассматривают заявления, жалобы и иные обращения граждан о нарушениях их трудовых прав;

8) готовят отчеты о результатах деятельности инспекции.

2. Основные направления надзорно-контрольной деятельности государственных инспекций труда в субъектах РФ закреплены в Положении о государственной инспекции труда в субъекте Российской Федерации, утв. приказом Минтруда России от 29 февраля 2000 г. N 65.

Статья 357. Основные права государственных инспекторов труда

1. Комментируемая статья наделяет государственных инспекторов труда (правовых, по охране труда) правами, необходимыми для осуществления надзорно-контрольной деятельности в соответствии с компетенцией органа федеральной инспекции труда.

2. Права государственных инспекторов по охране труда сформулированы в ст. 20 Федерального закона "Об основах охраны труда в Российской Федерации" и конкретизированы в Положении о федеральной инспекции труда, утв. постановлением Правительства РФ от 28 января 2000 г. N 78. Согласно п. 10 указанного Положения государственные инспекторы по охране труда имеют право:

1) расследовать в установленном порядке несчастные случаи на производстве;

2) выдавать разрешения на строительство, реконструкцию, техническое переоснащение производственных объектов, производство и внедрение новой техники, внедрение новых технологий; при проведении предупредительного надзора в целях предотвращения отступлений от проектов, ухудшающих условия труда, снижающих его безопасность, выдавать заключения о возможности принятия в эксплуатацию новых или реконструируемых производственных объектов;

3) требовать в установленном порядке от работодателя принятия мер по устранению обнаруженных в ходе проверок нарушений и недостатков в каком-либо сооружении, оборудовании или в организации труда, которые они имеют основание считать угрожающими здоровью или безопасности работников;

4) запрещать производство и использование средств индивидуальной и коллективной защиты работников, не имеющих сертификатов соответствия или не соответствующих государственным нормативным требованиям по охране труда;

5) изымать для анализа образцы используемых или обрабатываемых материалов и веществ при условии уведомления об этом работодателя (его заместителя).

Федеральным законом от 9 мая 2005 г. N 45-ФЗ "О внесении изменений в Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях и другие законодательные акты Российской Федерации, а также о признании утратившими силу некоторых положений законодательных актов Российской Федерации" государственные инспекторы труда лишены права приостанавливать работу организаций, отдельных производственных подразделений и оборудования при выявлении нарушений требований охраны труда, которые создают угрозу жизни и здоровью работников, до устранения указанных нарушений. Указанным Федеральным законом право применять административное приостановление деятельности организаций предоставлено судьям;

б) отстранять 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 знаний требований охраны труда.

3. Указанное Положение (п. 9) наделяет государственных инспекторов труда правом:

а) беспрепятственно в любое время суток при наличии удостоверения установленного образца посещать в целях проведения инспекции организации любой организационно-правовой формы;

б) осуществлять в установленном порядке проверки и расследование причин нарушений законодательства Российской Федерации о труде и охране труда;

в) запрашивать и безвозмездно получать от руководителей и иных должностных лиц организаций, органов исполнительной власти, органов местного самоуправления, работодателей (их представителей) документы, объяснения, информацию, необходимые для осуществления своих полномочий;

г) предъявлять работодателям (их представителям) обязательные для исполнения предписания об устранении нарушений законодательства Российской Федерации о труде и охране труда, о восстановлении нарушенных прав граждан с предложениями о привлечении виновных в этих нарушениях к дисциплинарной ответственности или отстранении их в установленном порядке от должности;

д) привлекать к административной ответственности в установленном законодательством Российской Федерации порядке лиц, виновных в нарушении законодательства Российской Федерации о труде и охране труда;

е) по результатам проверок передавать материалы по фактам нарушений законодательства Российской Федерации о труде и охране труда в правоохранительные органы о привлечении виновных лиц к уголовной ответственности, а также предъявлять иски в суд.

4. Права должностных лиц государственных инспекций труда в субъектах РФ закреплены в п. 3.2, 3.3 Положения о государственной инспекции труда в субъекте Российской Федерации, утв. приказом Минтруда России от 29 февраля 2000 г. N 65.

5. Статья 357 ТК РФ допускает возможность обращения профсоюзного органа, работника или защищающего его интересы лица в государственную инспекцию труда по вопросу, находящемуся на рассмотрении соответствующего органа по рассмотрению индивидуального или коллективного трудового спора (за исключением исков, принятых судом, или вопросов, по которым имеется решение суда). В таком случае государственный инспектор труда при выявлении нарушения трудового законодательства или иного нормативного правового акта, содержащего нормы трудового права, правомочен выдать работодателю обязательное для исполнения предписание об устранении выявленных нарушений, восстановлении прав работников, привлечении виновных в указанных нарушениях к дисциплинарной ответственности или об отстранении их от должности в установленном порядке.

Предписание может быть обжаловано работодателем в судебном порядке в течение 10 дней с момента его получения.

Статья 358. Обязанности государственных инспекторов труда

1. Государственные инспекции труда в процессе надзорно-контрольной деятельности должны руководствоваться Конституцией РФ, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами о труде и охране труда, указанными в ст. 5 ТК РФ (см. [комментарий](#) к ней).

Обязательными для государственных инспекторов являются также нормативные правовые акты, принимаемые федеральной инспекцией труда.

2. При приеме на работу на должность государственного инспектора труда обязанность хранить охраняемую законом тайну (государственную, служебную, коммерческую и иную) закрепляется в качестве условия заключаемого с ним трудового договора (см. ст. 57 ТК РФ и [комментарий](#) к ней). Эта обязанность сохраняет свою силу и после оставления государственным инспектором труда занимаемой должности.

3. На государственных инспекторов труда возложена обязанность не сообщать работодателям (их представителям) и другим должностным лицам организаций сведения о гражданах, направивших к ним заявления, жалобы или иные обращения, если авторы этих материалов требуют этого (см. п. 3.5 Положения о государственной инспекции труда в субъекте РФ).

Статья 359. Независимость государственных инспекторов труда

1. Закрепленное в комментируемой статье положение о независимости государственных инспекторов труда при осуществлении надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда является по существу правовым принципом, обязательным для всех органов федеральной инспекции труда и их должностных лиц.

Указанный принцип воспроизведен в п. 12 Положения о федеральной инспекции труда и в п. 3.5 Положения о государственной инспекции труда в субъекте Российской Федерации.

2. Воздействие в какой-либо форме на государственных инспекторов труда со стороны государственных органов или должностных лиц влечет установленную законом ответственность (см. ст. 363 ТК РФ и [комментарий](#) к ней).

Статья 360. Порядок инспектирования организаций

1. В Конвенции N 81 МОТ "Об инспекции труда в промышленности и торговле" (1947 г.) и Протоколе 1995 г. к этой Конвенции, ратифицированных Федеральным законом от 11 апреля 1998 г. N 58-ФЗ, содержатся требования к организации и проведению проверок, обязательные для инспекторов труда, перед которыми стоит задача обеспечить применение положений законодательства в области условий труда и безопасности трудящихся в процессе их работы.

Порядок инспектирования организаций регулируется комментируемой статьей.

Важные положения по осуществлению контроля и надзора за соблюдением трудового законодательства содержатся в федеральных законах:

от 17 июля 1999 г. N 181-ФЗ "Об основах охраны труда в Российской Федерации";

от 8 августа 2001 г. N 134-ФЗ "О защите прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при проведении государственного контроля (надзора)".

Наиболее детально требования по проведению инспектирования изложены в Положении о федеральной инспекции труда, утв. постановлением Правительства РФ от 28 января 2000 г. N 78, и Положении о государственной инспекции труда в субъекте Российской Федерации.

2. Как предусмотрено ст. 2 Конвенции N 81 МОТ "Об инспекции труда в промышленности и торговле" (1947 г.), система инспекции труда на промышленных предприятиях распространяется на все предприятия, в отношении которых инспекторы обязаны обеспечить применение положений законодательства, относящихся к условиям труда и охране трудящихся в процессе их работы.

Инспектор труда, снабженный документами, удостоверяющими его полномочия, имеет право беспрепятственного прохода без предварительного уведомления и в любое время суток в любую организацию, охватываемую контролем инспекции.

Если государственный инспектор труда сочтет, что уведомление работодателя о проводимой проверке позволит работодателю 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 названной Конвенции).

3. Статьей 7 Федерального закона "О защите прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при проведении государственного контроля (надзора)" государственный инспектор труда правомочен проводить мероприятия по контролю (надзору) при наличии у него соответствующего распоряжения (приказа), который он обязан предъявить работодателю проверяемой организации. В распоряжении (приказе) указываются:

1) номер и дата распоряжения (приказа) о проведении мероприятий по контролю;

2) наименование соответствующего органа федеральной инспекции труда;

3) фамилия, имя, отчество государственного инспектора труда, уполномоченного на проведение мероприятия по контролю;

4) наименование подлежащей контролю (надзору) организации;

5) цели, задачи и предмет проводимого мероприятия по контролю;

6) правовые основания проведения мероприятия по контролю, в том числе нормативные правовые акты, обязательные требования которых подлежат проверке;

7) дата начала и окончания мероприятия по контролю.

Распоряжение (приказ) о проведении мероприятия по контролю либо его заверенную печатью копию государственный инспектор труда предъявляет одновременно со своим служебным удостоверением работодателю или его представителю.

4. Срок инспектирования, как правило, не должен превышать 1 месяца. В исключительных случаях, связанных с необходимостью проведения специальных исследований (испытаний), экспертиз со значительным объемом мероприятий по контролю, на основании мотивированного предложения должностного лица, осуществляющего мероприятия по контролю, руководителем органа федеральной инспекции труда или его заместителем он может быть продлен, но не более чем на 1 месяц.

5. Плановые проверки проводятся не более чем 1 раз в 2 года. Внеплановой проверке,

предметом которой является контроль исполнения

предписаний об устранении выявленных нарушений, подлежит деятельность юридического лица или индивидуального предпринимателя при выявлении в результате планового мероприятия по контролю нарушений обязательных требований.

Внеплановый контроль проводится также в случаях:

получения информации о возникновении аварийных ситуаций, об изменениях или нарушениях технологических процессов, а также о выходе из строя сооружений, оборудования, которые могут непосредственно причинить вред жизни, здоровью людей, окружающей среде и имуществу граждан, юридических лиц и индивидуальных предпринимателей;

возникновения угрозы здоровью и жизни граждан, загрязнения окружающей среды, повреждения имущества, в том числе в отношении однородных товаров (работ, услуг) других юридических лиц и (или) индивидуальных предпринимателей;

обращения граждан, юридических лиц и индивидуальных предпринимателей с жалобами на нарушения их прав и законных интересов действиями (бездействием) иных юридических лиц и (или) индивидуальных предпринимателей, связанными с невыполнением ими обязательных требований, и получения иной информации, подтверждаемой документами и иными доказательствами, свидетельствующими о наличии признаков таких нарушений.

6. В процессе надзорно-контрольной деятельности государственным инспекторам труда важно учитывать ограничения, указанные в ст. 8 рассматриваемого Федерального закона.

Во время инспектирования государственные инспекторы труда не вправе:

проверять выполнение обязательных требований, не относящихся к компетенции соответствующего органа федеральной инспекции труда, от имени которого они действуют;

осуществлять плановые проверки в случае отсутствия при проведении мероприятий по контролю должностных лиц или работников проверяемых юридических лиц или индивидуальных предпринимателей либо их представителей;

требовать представления документов, информации, образцов (проб) продукции, если они не являются объектами мероприятий по контролю и не относятся к предмету проверки, а также изымать оригиналы документов, относящихся к предмету проверки;

требовать образцы (пробы) продукции для проведения их исследований (испытаний), экспертизы без оформления акта об отборе образцов (проб) продукции в установленной форме и в количестве, превышающем нормы, установленные государственными стандартами или иными нормативными документами;

распространять информацию, составляющую охраняемую законом тайну и полученную в результате проведения мероприятий по контролю, за исключением случаев, предусмотренных законодательством Российской Федерации, превышать установленные сроки проведения мероприятий по контролю.

7. Особый порядок инспектирования определяется федеральными законами или в установленном ими порядке с учетом положений рассматриваемого Федерального закона.

Как отмечается в ст. 4 Протокола 1995 г. к Конвенции N 81 МОТ "Об инспекции труда в промышленности и торговле" (1947 г.), государство-член может вводить особый порядок проведения 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:

доступа только для инспекторов, получивших заблаговременно соответствующий допуск;

проведения инспекции в назначенное время;

полномочия требовать предъявления конфиденциальных документов;

выноса конфиденциальных документов из помещений;

взятия и анализа проб материалов и веществ.

Государство-член может также вводить особый порядок проведения инспекции рабочих мест в вооруженных силах и полиции и других органах общественной безопасности в целях установления одного или нескольких из нижеследующих ограничений полномочий инспекторов труда:

ограничение на проведение инспекции во время маневров или учений;

ограничение или запрет на проведение инспекции частей, находящихся на передовой линии или в период активных действий;

ограничение или запрет на проведение инспекции во время объявленных периодов напряженности;

ограничение на проведение инспекции в отношении транспортировки взрывчатых веществ и вооружений в военных целях.

Государство-член может также вводить особый порядок проведения инспекции рабочих мест в исправительных учреждениях в целях установления ограничений инспектирования во время объявленных периодов напряженности.

До того момента, как государство-член 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

1. Комментируемая статья устанавливает два порядка обжалования решений государственных инспекторов труда: административный (когда жалоба подается соответствующему руководителю по подчиненности, главному государственному инспектору труда РФ) и судебный, предоставляя возможность выбора одного из них.

Решения главного государственного инспектора труда РФ могут быть обжалованы только в судебном порядке.

2. На государственных инспекторов труда возложена обязанность доказывать законность своих действий при их обжаловании руководителями или иными ответственными работниками организации (ст. 11 Федерального закона "О защите прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при проведении государственного контроля (надзора)").

Статья 362. Ответственность за нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права

1. За нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, руководители и иные должностные лица организаций привлекаются к дисциплинарной, материальной, административной, уголовной ответственности.

2. Порядок привлечения к дисциплинарной ответственности регулируется ст. 192-195 ТК РФ (см. [комментарий](#) к указанным статьям).

3. Материальной ответственности работодателя за причиненный работнику ущерб посвящена гл. 37 ТК РФ (см. [комментарий](#) к ее статьям).

4. Привлечение работодателей и иных должностных лиц к административной ответственности осуществляется в порядке, предусмотренном КоАП РФ.

Согласно ст. 5.27 КоАП РФ нарушение законодательства о труде и охране труда предусматривает применение к руководителю (лицу, его представляющему) штраф в размере от 5 до 50 МРОТ.

Нарушение законодательства о труде и охране труда лицом, ранее подвергнутым административному наказанию за аналогичное административное правонарушение, влечет дисквалификацию на срок от 1 года до 3 лет.

Административная ответственность в виде денежного штрафа в размере от 10 до 30 МРОТ установлена КоАП РФ за: уклонение от участия в переговорах о заключении коллективного договора, соглашения либо за нарушение установленного срока их заключения (ст. 5.28); непредоставление информации, необходимой для проведения коллективных переговоров, и осуществление контроля за соблюдением коллективного договора, соглашения (ст. 5.29); уклонение от получения требований работников и от участия в примирительных процедурах (ст. 5.32).

За необоснованный отказ от заключения коллективного договора, соглашения; за нарушение или невыполнение обязательств по коллективному договору, соглашению предусмотрен денежный штраф в размере от 30 до 50 МРОТ (ст. 5.30, 5.31 КоАП РФ).

Невыполнение соглашения влечет наложение штрафа в размере от 20 до 40 МРОТ (ст. 5.33 КоАП РФ).

За увольнение работников в связи с коллективным трудовым спором и объявлением забастовки на работодателя налагается административный штраф в размере от 40 до 50 МРОТ (ст. 5.34 КоАП РФ).

Соккрытие страхового случая (ст. 5.44 КоАП РФ) влечет наложение денежного штрафа на должностных лиц в размере от 5 до 10 МРОТ.

5. Право налагать штраф предоставлено:

1) главному государственному инспектору труда РФ, его заместителям;
2) главному государственному правовому инспектору труда РФ;
3) главному государственному инспектору РФ по охране труда;
4) руководителям структурных подразделений федеральной инспекции труда, их заместителям (по правовым вопросам и по охране труда), главным государственным инспекторам труда, государственным инспекторам труда;

5) руководителям государственных инспекций труда, их заместителям (по правовым вопросам и по охране труда);

6) начальникам отделов государственных инспекций труда, их заместителям (по правовым вопросам и по охране труда); главным государственным инспекторам труда, государственным инспекторам труда (ст. 23.12 КоАП РФ).

6. 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").

Порядок учета и отчетности об использовании средств от штрафов, взыскиваемых за нарушение законодательства Российской Федерации о труде и об охране труда, утвержден постановлением Минтруда России от 14 февраля 2001 г. N 19.

7. КоАП РФ предоставил на рассмотрение судей (мировых судей) дела о нарушении законодательства о труде и об охране труда руководителем или иным должностным лицом, ранее подвергнутым административному наказанию за аналогичное правонарушение, за которое они привлекаются к административной ответственности в виде дисквалификации на срок от 1 года до 3 лет.

8. Федеральная служба по экологическому, технологическому и атомному надзору осуществляет властные полномочия по привлечению к административной ответственности за: нарушение требований промышленной безопасности или условий лицензий на осуществление видов деятельности в области промышленной безопасности опасных производственных объектов (ст. 9.1 КоАП РФ); нарушение норм и правил безопасности гидротехнических сооружений (ст. 9.2 КоАП РФ); нарушение правил безопасности при строительстве, эксплуатации или ремонте магистральных трубопроводов (ст. 11.20 КоАП РФ) и др.

Органы Федеральной службы по экологическому, технологическому и атомному надзору привлекают руководителей и должностных лиц организаций к административной ответственности за нарушение правил использования атомной энергии и учета ядерных материалов и радиоактивных веществ, налагая на них денежный штраф в размере от 30 до 40 МРОТ.

Административный штраф в размере от 10 до 20 МРОТ применяется к руководителям и должностным лицам, нарушающим правила охраны электрических сетей напряжением свыше 1000 В, правила пользования топливом и энергией, правила устройства сетей, объектов хранения, содержания, реализации и транспортировки энергоносителей, топлива и продуктов его переработки.

В соответствии со ст. 6.3 КоАП РФ нарушение законодательства в области санитарно-эпидемиологического благополучия населения, выразившееся в нарушении действующих санитарных правил и гигиенических нормативов, невыполнение санитарно-гигиенических и противоэпидемических мероприятий влечет предупреждение или наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от 5 до 10 МРОТ. За нарушение санитарно-эпидемиологических требований к эксплуатации жилых помещений и общественных зданий, сооружений и транспорта ст. 6.4 КоАП предусматривает административную ответственность должностных лиц в виде денежного штрафа в размере от 10 до 20 МРОТ.

9. Статьей 143 УК РФ установлена ответственность за нарушение правил техники безопасности или иных правил охраны труда, которые влекут по неосторожности причинение тяжкого или средней тяжести вреда здоровью человека. В качестве меры наказания предусмотрен штраф в размере от 200 до 500 МРОТ или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период от 2 до 5 месяцев, либо исправительные работы на срок до 2 лет, либо лишение свободы на срок до 2 лет. Те же деяния, повлекшие по неосторожности смерть человека, наказываются лишением свободы на срок до 5 лет с лишением права занимать определенные должности или осуществлять определенную деятельность на срок до 3 лет или без такового.

В ст. 145 УК РФ предусмотрена уголовная ответственность за необоснованный отказ в приеме на работу или необоснованное увольнение беременной женщины или женщины, имеющей детей в возрасте до 3 лет, в виде штрафа в размере от 200 до 500 МРОТ или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период от 2 до 5 месяцев либо привлечения к обязательным работам на срок от 120 до 180 часов.

Статья 363. Ответственность за воспрепятствование деятельности государственных инспекторов труда

1. В обязанности работодателя входит обеспечение беспрепятственного допуска должностных лиц органов государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда, предоставление информации и документов, необходимых для проведения проверок условий и охраны труда в организации и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний (ст. 14 Федерального закона "Об основах охраны труда в Российской Федерации").

2. К числу основных обязанностей работодателя ст. 22 ТК РФ относит выполнение предписаний государственных надзорных и контрольных органов, уплату денежных штрафов, наложенных за нарушение законов, иных нормативных правовых актов о труде.

3. Как предусмотрено в ст. 17 Федерального закона "О защите прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при проведении государственного контроля (надзора)", необоснованное воспрепятствование надзорно-контрольной деятельности органов федеральной инспекции труда, неисполнение в установленный срок предписаний государственных инспекторов труда об устранении выявленных нарушений является основанием для привлечения к ответственности

руководителей и иных ответственных работников организаций в соответствии с законодательством Российской Федерации. По правилам ст. 193-195 ТК РФ за неисполнение или ненадлежащее исполнение указанных обязанностей руководители (их заместители) могут быть привлечены к дисциплинарной ответственности.

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 заместителей) к уголовной ответственности.

Статья 364. Ответственность государственных инспекторов труда

1. Должностные лица, осуществляющие надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде и охране труда, несут в соответствии с законодательством Российской Федерации ответственность за противоправные действия или бездействие. Решения должностных лиц могут быть обжалованы соответствующему руководителю по подчиненности и (или) в судебном порядке (п. 12 Положения о федеральной инспекции труда).

2. Нормативные правовые акты, принятые должностными лицами органов государственного контроля (надзора) в нарушение законодательства Российской Федерации, признаются недействительными полностью или частично в порядке, установленном законодательством Российской Федерации (ст. 15 Федерального закона "О защите прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при проведении государственного контроля (надзора)").

3. Государственные инспекторы труда в случае ненадлежащего исполнения своих служебных обязанностей при проведении мероприятий по контролю, совершения противоправных действий (бездействия), согласно ст. 12 (ч. 1) названного выше Федерального закона, несут ответственность в установленном законом порядке (дисциплинарную, материальную, уголовную).

Привлечение к дисциплинарной и материальной ответственности осуществляется по правилам, закрепленным гл. 30 и 39 ТК РФ. Уголовная ответственность наступает в порядке, предусмотренном гл. 30 УК РФ.

4. За вред, причиненный юридическому лицу и индивидуальному предпринимателю государственным инспектором труда при проведении государственного контроля (надзора), ответственность наступает в соответствии с гражданским законодательством (ст. 1069 ГК РФ).

Орган федеральной инспекции труда, возместивший 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 РФ).

5. Органы государственного контроля (надзора) обязаны в месячный срок сообщить юридическому лицу и (или) индивидуальному предпринимателю, права и законные интересы которых нарушены, о мерах, принятых в отношении государственных инспекторов труда, виновных в нарушении законодательства Российской Федерации (ст. 12 Федерального закона "О защите прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при проведении государственного контроля (надзора)").

Статья 365. Взаимодействие органов федеральной инспекции труда с другими органами и организациями

1. Федеральная инспекция труда проводит свою деятельность во взаимодействии с правоохранительными органами, с федеральными органами исполнительной власти, которым предоставлены в пределах их полномочий функции надзора и контроля, с органами государственной власти субъектов РФ и органами местного самоуправления, объединениями работодателей и объединениями профессиональных союзов, другими государственными и общественными организациями (п. 4 Положения о федеральной инспекции труда от 28 января 2000 г. N 78).

2. Координация деятельности органов государственного надзора и контроля осуществляется в таких формах, как подготовка, организация и проведение совместных проверок; совместное анализирование обстоятельств и причин выявленных правонарушений и разработка мероприятий по их устранению; информирование общественности об имевших место нарушениях законодательства о труде и охране труда и их последствиях; профилактическое информирование. Консультирование руководителей и работников организаций; подготовка и опубликование ежегодных докладов о соблюдении трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и представление их Президенту РФ, Правительству РФ в установленном порядке и др.

Статья 366. Государственный надзор за безопасным ведением работ в промышленности

1. Во исполнение Указа Президента РФ от 20 мая 2004 г. N 649 "Вопросы структуры федеральных органов исполнительной власти" постановлением Правительства РФ от 30 июля 2004 г. N 401 "О Федеральной службе по экологическому, технологическому и атомному надзору" признано

утратившим силу постановление Правительства РФ от 3 декабря 2001 г. N 841 "Об утверждении Положения о Федеральном горном и промышленном надзоре России".

Согласно Положению о Федеральной службе по экологическому, технологическому и атомному надзору, утвержденному постановлением Правительства РФ от 30 июля 2004 г. N 401, данная служба является органом государственного горного надзора.

2. Федеральная служба по экологическому, технологическому и атомному надзору (далее - Служба) осуществляет функции по принятию нормативных правовых актов, контролю и надзору в сфере охраны окружающей среды в части, касающейся ограничения негативного техногенного воздействия (в том числе в области обращения с отходами производства и потребления), безопасного ведения работ, связанных с пользованием недрами, охраны недр, 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 на объектах промышленности и энергетики, безопасности производства, хранения и применения взрывчатых материалов промышленного назначения, а также специальные функции в области государственной безопасности в указанной сфере.

3. Федеральная служба по экологическому, технологическому и атомному надзору осуществляет следующие полномочия в установленной сфере деятельности:

1) вносит в Правительство РФ проекты федеральных законов, нормативных правовых актов Президента РФ и Правительства РФ и другие документы, по которым требуется решение Правительства РФ, по вопросам, относящимся к сфере ведения Службы, установленной п. 1 настоящего Положения, а также проект ежегодного плана работы и прогнозные показатели деятельности Службы;

2) на основании и во исполнение Конституции Российской Федерации, федеральных конституционных законов, федеральных законов, актов Президента РФ и Правительства РФ самостоятельно принимает следующие нормативные правовые акты в установленной сфере деятельности:

2.1) федеральные нормы и правила в области использования атомной энергии в соответствии с законодательством Российской Федерации;

2.2) порядок выдачи разрешений на право ведения работ в области использования атомной энергии работникам объектов использования атомной энергии в соответствии с перечнем должностей, утвержденным Правительством РФ;

2.3) требования к составу и содержанию документов, касающихся обеспечения безопасности ядерных установок, радиационных источников, пунктов хранения ядерных материалов и радиоактивных веществ, хранилищ радиоактивных отходов и (или) осуществляемой деятельности в области использования атомной энергии, необходимых для лицензирования деятельности в этой области, а также порядок проведения экспертизы указанных документов;

2.4) порядок организации и осуществления надзора за системой государственного учета и контроля ядерных материалов;

2.5) требования к регистрации объектов в государственном реестре опасных производственных объектов и к ведению этого реестра;

2.6) порядок оформления декларации промышленной безопасности опасных производственных объектов и перечень включаемых в нее сведений;

2.7) порядок проведения технического расследования причин аварий, инцидентов и случаев утраты взрывчатых материалов промышленного назначения;

2.8) порядок осуществления экспертизы промышленной безопасности и требования к оформлению заключения данной экспертизы;

2.9) требования к составу и содержанию документов, касающихся оценки техногенного воздействия на окружающую среду;

2.10) перечни (кадастры) объектов, в отношении которых должны определяться технические нормативы выбросов;

2.11) порядок выдачи и форма разрешений на выбросы вредных (загрязняющих) веществ;

2.12) расчетные инструкции по определению состава и количества вредных (загрязняющих) веществ, выбрасываемых в атмосферный воздух;

2.13) методические указания по разработке проектов нормативов образования отходов;

2.14) правила инвентаризации объектов размещения отходов и правила учета в области обращения с отходами;

2.15) нормативные правовые акты по другим вопросам в установленной сфере деятельности, за исключением вопросов, правовое регулирование которых в соответствии с Конституцией Российской Федерации и федеральными конституционными законами, федеральными законами, актами Президента РФ и Правительства РФ осуществляется исключительно федеральными конституционными законами, федеральными законами, нормативными правовыми актами Президента РФ и Правительства РФ;

3) на основании федеральных законов, актов Президента РФ и Правительства РФ осуществляет следующие полномочия по контролю и надзору в установленной сфере деятельности:

3.1) 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 использованием недр, с целью обеспечения соблюдения всеми пользователями недр законодательства Российской Федерации, утвержденных в установленном порядке стандартов (норм, правил) по охране недр (в пределах своей компетенции), по безопасному ведению работ, а также с целью предупреждения и устранения их вредного влияния на население, окружающую среду, здания и сооружения;

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 на объектах промышленности и энергетики, за исключением гидротехнических сооружений, полномочия по осуществлению надзора за которыми переданы органам местного самоуправления;

за соблюдением в пределах своей компетенции требований законодательства Российской Федерации в области охраны окружающей среды (государственный экологический контроль);

за соблюдением в пределах своей компетенции требований законодательства Российской Федерации в области охраны атмосферного воздуха;

за соблюдением в пределах своей компетенции требований законодательства Российской Федерации в области обращения с 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;

3.2) осуществляет лицензирование деятельности:

по размещению, сооружению, эксплуатации и выводу из эксплуатации ядерных установок, радиационных источников и пунктов хранения ядерных материалов и радиоактивных веществ, хранилищ радиоактивных отходов;

по обращению с ядерными материалами и радиоактивными веществами, в том числе при разведке и добыче урановых руд, при производстве, использовании, переработке, транспортировании и хранении ядерных материалов и радиоактивных веществ;

по обращению с радиоактивными отходами при их хранении, переработке, транспортировании и захоронении;

по использованию ядерных материалов и (или) радиоактивных веществ при проведении научно-исследовательских и опытно-конструкторских работ;

по проектированию и конструированию ядерных установок, радиационных источников, пунктов хранения ядерных материалов и радиоактивных веществ, хранилищ радиоактивных отходов;

по конструированию и изготовлению оборудования для ядерных установок, радиационных источников, пунктов хранения ядерных материалов и радиоактивных веществ, хранилищ радиоактивных отходов;

по проведению экспертизы проектной, конструкторской и технологической документации, а также документов, обосновывающих обеспечение ядерной и радиационной безопасности ядерных установок, радиационных источников, пунктов хранения ядерных материалов и радиоактивных веществ, хранилищ радиоактивных отходов, деятельности по обращению с ядерными материалами, радиоактивными веществами и радиоактивными отходами;

по эксплуатации химически опасных производственных объектов;

по эксплуатации взрывоопасных производственных объектов;

по эксплуатации пожароопасных производственных объектов в части, касающейся деятельности по эксплуатации объектов, на которых ведутся подземные и открытые горные работы по добыче и переработке полезных ископаемых, склонных к самовозгоранию, а также работы на других горных объектах, технология которых предусматривает ведение пожароопасных работ, в том числе не связанных с добычей полезных ископаемых;

по эксплуатации нефтегазодобывающих производств;

по эксплуатации магистрального трубопроводного транспорта;

по эксплуатации газовых сетей;

по проведению экспертизы промышленной безопасности;

по производству маркшейдерских работ;

по производству взрывчатых материалов промышленного назначения в части, касающейся деятельности по производству взрывчатых материалов, используемых при ведении взрывных работ в местах их применения;

по хранению взрывчатых материалов промышленного назначения в части, касающейся деятельности по хранению, осуществляемой организациями, производящими взрывчатые материалы на стационарных пунктах изготовления и в местах применения, ведущими взрывные работы, а также использующими взрывчатые материалы в научно-исследовательских, учебных и экспериментальных целях;

по применению взрывчатых материалов промышленного назначения в части, касающейся деятельности по применению взрывчатых материалов организациями, ведущими взрывные работы на гражданских объектах;

по распространению взрывчатых материалов промышленного назначения, изготавливаемых в местах их применения и используемых при ведении взрывных работ;

по эксплуатации электрических сетей (за исключением случая, если указанная деятельность осуществляется для обеспечения собственных нужд юридического лица или индивидуального предпринимателя);

по эксплуатации тепловых сетей (за исключением случая, если указанная деятельность осуществляется для обеспечения собственных нужд юридического лица или индивидуального предпринимателя);

по переработке нефти, газа и продуктов их переработки;

по хранению нефти, газа и продуктов их переработки;

по транспортировке по магистральным трубопроводам нефти, газа и продуктов их переработки;

по обращению с опасными отходами;

3.3) 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 застройку площадей залегания полезных ископаемых в пределах горного отвода;

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 и вывоз из Российской Федерации ядовитых веществ;

на применение взрывчатых материалов промышленного назначения и на ведение работ с указанными материалами;

3.4) устанавливает лимиты на размещение отходов;

3.5) регистрирует опасные производственные объекты и ведет государственный реестр таких объектов;

3.6) ведет государственный учет объектов, оказывающих негативное воздействие на окружающую среду и вредное воздействие на атмосферный воздух;

3.7) ведет государственный кадастр отходов и государственный учет в области обращения с отходами, а также проводит работу по паспортизации опасных отходов;

3.8) проводит проверки (инспекции) соблюдения юридическими и физическими лицами требований законодательства Российской Федерации, нормативных правовых актов, норм и правил в установленной сфере деятельности;

3.9) 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;

условия лицензий, технические проекты на пользование недрами, на разработку месторождений

полезных ископаемых, нормативы потерь полезных ископаемых при их добыче и первичной переработке;

3.10) организует и проводит в порядке, определяемом законодательством Российской Федерации, государственную экологическую экспертизу:

проектов правовых актов, международных договоров Российской Федерации, реализация которых может привести к негативным воздействиям на окружающую среду, нормативно-технических и инструктивно-методических документов, регламентирующих хозяйственную и иную деятельность, которая может оказывать воздействие на окружающую среду (за исключением экспертизы объектов в сфере природопользования), утверждаемых органами государственной власти Российской Федерации;

подлежащих утверждению органами государственной власти Российской Федерации материалов, предшествующих разработке прогнозов развития и размещения производительных сил на территории Российской Федерации, в том числе: проектов комплексных и целевых федеральных социально-экономических, научно-технических и иных программ, при реализации которых может быть оказано воздействие на окружающую среду; проектов схем развития отраслей народного хозяйства Российской Федерации; проектов межгосударственных инвестиционных программ, в которых участвует Российская Федерация, и федеральных инвестиционных программ;

техничко-экономических обоснований и проектов строительства, реконструкции, расширения, технического перевооружения, консервации и ликвидации организаций и иных объектов хозяйственной деятельности Российской Федерации, осуществление которых может оказывать воздействие на окружающую среду, в том числе на окружающую среду сопредельных государств;

материалов по созданию организаций горно-добывающей и перерабатывающей промышленности, предусматривающих использование природных ресурсов;

материалов, обосновывающих безопасность лицензируемой деятельности, способной оказывать техногенное воздействие на окружающую среду;

проектов технической документации на новые технологии и технику;

иных видов документации, касающейся хозяйственной и другой деятельности, которая способна оказывать прямое или косвенное негативное воздействие на окружающую среду (за исключением экспертизы объектов в сфере природопользования);

3.11) организует и обеспечивает функционирование системы контроля за объектами использования атомной энергии при возникновении чрезвычайных ситуаций (аварийное реагирование);

3.12) создает, развивает и поддерживает функционирование автоматизированной системы информационно-аналитической службы, в том числе для целей единой государственной автоматизированной системы контроля радиационной обстановки на территории Российской Федерации;

3.13) 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;

3.14) проводит в установленном порядке конкурсы и заключает государственные контракты на размещение заказов на поставку товаров, выполнение работ, оказание услуг для нужд Службы, а также на проведение научно-исследовательских работ для государственных нужд в установленной сфере деятельности;

4) обобщает практику применения законодательства Российской Федерации в установленной сфере деятельности;

5) осуществляет функции главного распорядителя и получателя средств федерального бюджета, предусмотренных на содержание Службы и реализацию возложенных на Службу функций;

6) 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;

7) обеспечивает в пределах своей компетенции защиту сведений, составляющих государственную тайну;

8) обеспечивает мобилизационную подготовку Службы, а также контроль и координацию деятельности подведомственных организаций по их мобилизационной подготовке;

9) организует профессиональную подготовку работников Службы, их переподготовку, повышение квалификации и стажировку;

10) взаимодействует в установленном порядке с органами государственной власти иностранных государств и международными организациями в установленной сфере деятельности;

11) осуществляет в соответствии с законодательством Российской Федерации работу по комплектованию, хранению, учету и использованию архивных документов, образовавшихся в процессе деятельности Службы;

12) осуществляет иные полномочия в установленной сфере деятельности, если такие полномочия предусмотрены федеральными законами, нормативными правовыми актами Президента РФ или Правительства РФ.

Федеральная служба по экологическому, технологическому и атомному надзору 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 экспертиз, заказывать проведение исследований, испытаний, 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 Российской Федерации 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 том числе межведомственные, в установленной сфере деятельности;

учреждать знаки отличия и награждать ими граждан за высокие достижения в установленной сфере деятельности.

Федеральная служба по экологическому, технологическому и атомному надзору не вправе осуществлять в установленной сфере деятельности функции по управлению государственным имуществом и оказанию 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 вопросам организации деятельности Службы.

При осуществлении правового регулирования в установленной сфере деятельности Служба не вправе устанавливать не предусмотренные федеральными конституционными законами, федеральными законами, актами Президента РФ и Правительства РФ функции и полномочия федеральных органов государственной власти, органов государственной власти субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления. Также Служба не вправе устанавливать ограничения на осуществление прав и свобод граждан, прав негосударственных коммерческих и некоммерческих организаций, за исключением случаев, когда возможность введения таких ограничений актами уполномоченных федеральных органов исполнительной власти прямо предусмотрена Конституцией Российской Федерации, федеральными конституционными законами, федеральными законами и издаваемыми на основании и во исполнение Конституции Российской Федерации, федеральных конституционных законов, федеральных законов актами Президента РФ и Правительства РФ.

Статья 367. Государственный энергетический надзор

1. В целях совершенствования структуры федеральных органов исполнительной власти в соответствии с Указом Президента РФ от 20 мая 2004 г. N 649 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, осуществлявших надзор в сфере энергетики, переданы Федеральной службе по экологическому, технологическому и атомному надзору (см. п. 1 Положения о Федеральной службе по экологическому, технологическому и атомному надзору, утв. постановлением Правительства РФ от 30 июля 2004 г. N 401).

2. О полномочиях Федеральной службы по экологическому, технологическому и атомному надзору в сфере энергетики см. комментарий к ст. 366 ТК РФ, [п. 3](#).

Статья 368. Государственный санитарно-эпидемиологический надзор

1. Уполномоченным федеральным органом исполнительной власти, выполняющим функции по контролю и надзору в области обеспечения санитарно-эпидемиологического благополучия населения является Федеральная служба по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека (далее - Служба), находящаяся в ведении Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации.

Федеральная служба по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека 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 иными организациями.

2. Правовое положение указанной службы урегулировано 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.

3. Федеральная служба по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека осуществляет следующие полномочия:

1) осуществляет надзор и контроль за исполнением обязательных требований законодательства Российской Федерации в области обеспечения санитарно-эпидемиологического благополучия населения, защиты прав потребителей и в области потребительского рынка, в том числе:

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:

деятельности, связанной с использованием возбудителей инфекционных заболеваний;

деятельности в области использования источников ионизирующего излучения;

3) регистрирует:

впервые внедряемые в производство и ранее не использовавшиеся химические, биологические вещества и изготавливаемые 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 том числе 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 Российской Федерации;

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 Российской Федерации 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 Российской Федерации срок;

13) обеспечивает мобилизационную подготовку Службы, а также контроль и координацию деятельности находящейся 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 Российской Федерации 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) проводит в установленном порядке конкурсы и заключает государственные контракты на размещение заказов на поставку товаров, выполнение работ, оказание услуг для нужд Службы, а также на проведение научно-исследовательских работ для государственных нужд в установленной сфере деятельности;

18) осуществляет иные функции в установленной сфере деятельности, если такие функции предусмотрены федеральными законами, нормативными правовыми актами Президента РФ или Правительства РФ.

Федеральная служба по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека в целях реализации полномочий в установленной сфере деятельности имеет право:

организовывать проведение необходимых исследований, испытаний, экспертиз, анализов и оценок, в том числе научных исследований по вопросам осуществления надзора в установленной сфере деятельности;

давать юридическим и физическим лицам разъяснения по вопросам, отнесенным к компетенции Службы;

запрашивать и получать сведения, необходимые для принятия решений по отнесенным к компетенции Службы вопросам;

привлекать в установленном порядке для проработки вопросов установленной сферы деятельности научные и иные организации, ученых и специалистов;

пресекать факты нарушения законодательства Российской Федерации в установленной сфере деятельности, а также применять предусмотренные законодательством Российской Федерации меры ограничительного, предупредительного и профилактического характера, направленные на недопущение и (или) ликвидацию последствий нарушений юридическими лицами и гражданами обязательных требований в установленной сфере деятельности;

осуществлять контроль за деятельностью территориальных органов Службы и подведомственных организаций;

создавать совещательные и экспертные органы (советы, комиссии, группы, коллегии) в установленной сфере деятельности;

разрабатывать и утверждать в установленном порядке образцы форменной одежды, знаков различия и отличия, удостоверений, порядок ношения форменной одежды.

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, а также управление государственным имуществом и оказание платных услуг.

Указанные выше ограничения полномочий Службы не распространяются на полномочия руководителя Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека по управлению имуществом, закрепленным за Службой на праве оперативного управления, решению кадровых вопросов и вопросов организации деятельности Службы.

Статья 369. Государственный надзор за ядерной и радиационной безопасностью

1. В ходе реорганизации структуры федеральных органов исполнительной власти, проведенной в соответствии с Указом Президента РФ от 20 мая 2004 г. N 649 "Вопросы структуры федеральных органов исполнительной власти", функции органов, осуществляющих государственный надзор за соблюдением правил ядерной и радиационной безопасности переданы Федеральной службе по экологическому, технологическому и атомному надзору.

2. Постановлением Правительства РФ от 30 июля 2004 г. N 401 признаны утратившими силу постановление Правительства РФ от 22 апреля 2002 г. N 265 "Об утверждении Положения о Федеральном надзоре России за ядерной и радиационной безопасностью" и постановление Правительства РФ от 7 апреля 2004 г. N 192 "Вопросы Федеральной службы по атомному надзору".

Указанным постановлением Правительства РФ утверждено Положение о Федеральной службе по экологическому, технологическому и атомному надзору, согласно которому она является органом государственного регулирования безопасности при использовании атомной энергии.

3. О полномочиях Федеральной службы по экологическому, технологическому и атомному надзору по обеспечению безопасности при использовании атомной энергии (см. [п. 3](#) комментария к ст. 366 ТК РФ).

Глава 58. Защита трудовых прав работников профессиональными союзами

Статья 370. Право профессиональных союзов на осуществление контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права

1. Правовое положение профсоюзов регулируется следующими нормативными актами: постановлением 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"; Хартией социальных прав и гарантий граждан независимых государств (утв. Межпарламентской Ассамблеей государств - участников Содружества Независимых Государств 29 октября 1994 г.); Резолюцией МОТ "О независимости профсоюзного движения" (1952 г.); Резолюцией МОТ "О правах профсоюзов и их взаимосвязи с гражданскими свободами" (1970 г.); Рекомендацией N 143 МОТ "О защите прав представителей трудящихся на предприятии и предоставляемых им возможностях" (1971 г.); Конвенцией N 87 МОТ "О свободе ассоциации и защите права на организацию" (1948 г.); Рекомендацией N 149 МОТ "Об организациях сельских трудящихся и их роли в экономическом и социальном развитии" (1975 г.).

2. Правовое положение профсоюзов определено в Федеральном законе "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности".

Предметом регулирования Закона являются общественные отношения, возникающие в связи с реализацией гражданами конституционного права на объединение, созданием, деятельностью, реорганизацией и (или) ликвидацией профессиональных союзов, их объединений (ассоциаций), первичных профсоюзных организаций (далее - профсоюзы).

Закон устанавливает правовые основы создания профсоюзов, их права и гарантии деятельности, регулирует отношения профсоюзов с органами государственной власти, органами местного самоуправления, работодателями, их объединениями (союзами, ассоциациями), другими общественными объединениями, юридическими лицами и гражданами.

Профсоюз - добровольное общественное объединение граждан, связанных общими производственными, профессиональными интересами по роду их деятельности, создаваемое в целях представительства и защиты их социально-трудовых прав и интересов.

Все профсоюзы пользуются равными правами.

Каждый человек, достигший возраста 14 лет и осуществляющий трудовую (профессиональную) деятельность, имеет право по своему выбору создавать профсоюзы для защиты своих интересов, вступать в них, заниматься профсоюзной деятельностью и выходить из профсоюзов.

Это право реализуется свободно, без предварительного разрешения.

Граждане РФ, проживающие вне ее территории, могут состоять в российских профсоюзах.

Иностранные граждане и лица без гражданства, проживающие на территории Российской Федерации, могут состоять в российских профсоюзах, за исключением случаев, установленных федеральными законами или международными договорами Российской Федерации.

Профсоюзы создают свои объединения (ассоциации) по отраслевому, территориальному или иному учитываемому профессиональную специфику признаку - общероссийские объединения (ассоциации) профсоюзов, межрегиональные объединения (ассоциации) профсоюзов, территориальные объединения (ассоциации) организаций профсоюзов. Профсоюзы, их объединения (ассоциации) сотрудничают с профсоюзами других государств, вступают в международные профсоюзные и другие объединения и организации, заключают с ними договоры, соглашения.

Первичная профсоюзная организация - 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 ими в соответствии с уставом, или на основании общего положения о первичной профсоюзной организации соответствующего профсоюза.

Общероссийский профсоюз - добровольное объединение членов профсоюза - работников одной или нескольких отраслей деятельности, связанных общими социально-трудовыми и профессиональными интересами, действующее на всей территории РФ или на территориях более половины субъектов РФ либо объединяющее не менее половины общего числа работников одной или нескольких отраслей деятельности.

Общероссийское объединение (ассоциация) профсоюзов - добровольное объединение общероссийских профсоюзов, территориальных объединений (ассоциаций) организаций профсоюзов, действующее на всей территории Российской Федерации или на территориях более половины субъектов РФ.

Межрегиональный профсоюз - добровольное объединение членов профсоюза - работников одной или нескольких отраслей деятельности, действующее на территориях менее половины субъектов РФ.

Межрегиональное объединение (ассоциация) организаций профсоюзов - добровольное объединение межрегиональных профсоюзов и (или) территориальных объединений (ассоциаций) организаций профсоюзов, действующее на территориях менее половины субъектов РФ.

Территориальное объединение (ассоциация) организаций профсоюзов - добровольное объединение организаций профсоюзов, действующее, как правило, на территории одного субъекта РФ.

либо на территории города или района.

Территориальная организация профсоюза - добровольное объединение членов первичных профсоюзных организаций одного профсоюза, действующее на территории одного субъекта РФ, либо на территориях нескольких субъектов РФ, либо на территории города или района.

Профсоюзный орган - орган, образованный в соответствии с уставом профсоюза, объединения (ассоциации) профсоюзов или положением о первичной профсоюзной организации.

Профсоюзный представитель (доверенное лицо) - профорганизатор, профгруппорг, 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.

Организация - предприятие, учреждение, организация независимо от форм собственности и подчиненности.

Работодатель - организация (юридическое лицо), представляемая ее руководителем (администрацией), либо физическое лицо, с которым работник состоит в трудовых отношениях.

Работник - физическое лицо, работающее в организации на основе трудового договора (контракта), лицо, занимающееся индивидуальной предпринимательской деятельностью, лицо, обучающееся в образовательном учреждении начального, среднего или высшего профессионального образования.

Член профсоюза - лицо (работник, временно не работающий, пенсионер), состоящее в первичной профсоюзной организации.

Действие названного Закона распространяется на все организации, находящиеся на территории Российской Федерации, а также на российские организации, находящиеся за рубежом, и другие организации в соответствии с международными договорами Российской Федерации.

Права профсоюзов и гарантии их деятельности, закрепленные названным Законом, распространяются на все первичные профсоюзные организации, профсоюзы, их объединения (ассоциации), а также на образованные ими профсоюзные органы и на профсоюзных представителей в пределах их полномочий.

Особенности применения названного Закона в отношении профсоюзов, объединяющих военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел РФ, органов федеральной службы безопасности, таможенных органов РФ, федеральных органов налоговой полиции, судей и прокуроров, определяются соответствующими федеральными законами.

Профсоюзы независимы в своей деятельности от органов исполнительной власти, органов местного самоуправления, работодателей, их объединений (союзов, ассоциаций), политических партий и других общественных объединений, им не подотчетны и не подконтрольны.

Запрещается вмешательство органов государственной власти, органов местного самоуправления и их должностных лиц в деятельность профсоюзов, которое может повлечь ограничение прав профсоюзов или воспрепятствовать законному осуществлению их уставной деятельности.

Права профсоюзов в отношениях с органами государственной власти, органами местного самоуправления, работодателями, их объединениями (союзами, ассоциациями), другими общественными объединениями и гарантии их деятельности определяются Конституцией РФ, названным Законом, другими федеральными законами, а также законами субъектов РФ.

Законодательство субъектов РФ не может ограничивать права профсоюзов и гарантии их деятельности, предусмотренные федеральными законами.

Если международными договорами Российской Федерации, конвенциями МОТ, ратифицированными Российской Федерацией, установлены иные правила, чем предусмотренные названным Законом, то применяются правила международных договоров и конвенций.

Профсоюзы, их объединения (ассоциации) самостоятельно разрабатывают и утверждают свои уставы, положения о первичных профсоюзных организациях, свою структуру; образуют профсоюзные органы, организуют свою деятельность, проводят собрания, конференции, съезды и другие мероприятия.

Устав профсоюза должен предусматривать:

наименование, цели и задачи профсоюза;

категории и профессиональные группы объединяемых граждан;

условия и порядок образования профсоюза, принятия в члены профсоюза и выхода из него, права и обязанности членов профсоюза;

территорию, в пределах которой профсоюз осуществляет свою деятельность;

организационную структуру;

порядок образования и компетенцию профсоюзных органов, сроки их полномочий;

порядок внесения дополнений и изменений в устав, порядок уплаты вступительных и членских взносов;

источники образования доходов и иного имущества, порядок управления имуществом профсоюзов;

местонахождение профсоюзного органа;
порядок реорганизации, прекращения деятельности и ликвидации профсоюза и использования его имущества в этих случаях;

другие вопросы, относящиеся к деятельности профсоюза.

Устав объединения (ассоциации) профсоюзов должен предусматривать:

наименование, цели и задачи объединения (ассоциации) профсоюзов;

состав участников;

территорию, в пределах которой оно осуществляет свою деятельность;

порядок образования профсоюзных органов и их компетенцию;

местонахождение профсоюзного органа;

сроки полномочий профсоюзного органа;

источники образования доходов и иного имущества, порядок управления имуществом профсоюзов;

порядок внесения дополнений и изменений в устав;

порядок реорганизации, прекращения деятельности и ликвидации объединения (ассоциации) профсоюзов и использования его имущества в этих случаях;

другие вопросы, относящиеся к деятельности объединения (ассоциации) профсоюзов.

Правоспособность профсоюза, объединения (ассоциации) профсоюзов, первичной профсоюзной организации как юридического лица возникает с момента их государственной (уведомительной) регистрации в Министерстве юстиции РФ или его территориальном органе в субъекте РФ по месту нахождения соответствующего профсоюзного органа.

Указанная регистрация является основанием для включения профсоюзов, их объединений (ассоциаций), первичных профсоюзных организаций в реестр общественных объединений (Федеральный закон "О государственной регистрации юридических лиц и индивидуальных предпринимателей").

Министерство юстиции РФ и его территориальные органы в субъектах РФ не могут контролировать деятельность профсоюзов, их объединений (ассоциаций), первичных профсоюзных организаций, а также отказывать им в регистрации.

Профсоюзы, их объединения (ассоциации), первичные профсоюзные организации вправе не регистрироваться в Министерстве юстиции РФ и его территориальных органах в субъектах РФ. В этом случае они не приобретают прав юридического лица.

Профсоюзы, их объединения (ассоциации), первичные профсоюзные организации в течение месяца со дня их образования направляют в Министерство юстиции РФ или его территориальные органы в субъектах РФ заверенные копии своих уставов или положений о первичных профсоюзных организациях, решений съездов (конференций, собраний) о создании профсоюзов, их объединений (ассоциаций), первичных профсоюзных организаций, об утверждении своих уставов или положений о первичных профсоюзных организациях, перечней участников - соответствующих профсоюзов, их объединений (ассоциаций).

Регистрация первичных профсоюзных организаций в качестве юридического лица может осуществляться также представителем профсоюзного органа соответствующего профсоюза по доверенности.

Отказ в регистрации или уклонение от нее могут быть обжалованы профсоюзами, их объединениями (ассоциациями) и первичными профсоюзными организациями в суд.

Профсоюзы, их объединения (ассоциации) и первичные профсоюзные организации освобождаются от уплаты регистрационного сбора на основе законодательства о профсоюзах и соответствующего федерального закона.

Принадлежность или непринадлежность к профсоюзам не влечет за собой какого-либо ограничения социально-трудовых, политических и иных прав и свобод граждан, гарантируемых Конституцией РФ, федеральными законами и законами субъектов РФ.

Запрещается обуславливать прием на работу, продвижение по работе, а также увольнение лица принадлежностью или непринадлежностью его к профсоюзу.

Реорганизация или прекращение деятельности профсоюза или первичной профсоюзной организации осуществляются по решению его членов в порядке, определяемом уставом профсоюза, положением о первичной профсоюзной организации, а ликвидация профсоюза или первичной профсоюзной организации как юридического лица - в соответствии с федеральным законом.

В случае, если деятельность профсоюза противоречит Конституции РФ, конституциям (уставам) субъектов РФ, федеральным законам, она может быть приостановлена на срок до 6 месяцев или запрещена решением Верховного Суда РФ или соответствующего суда субъекта РФ по заявлению Генерального прокурора РФ, прокурора соответствующего субъекта РФ. Приостановка или запрещение деятельности профсоюза по решению каких-либо иных органов не допускается.

Профсоюзы, их объединения (ассоциации), первичные профсоюзные организации и их органы представляют и защищают права и интересы членов профсоюзов по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, а в области коллективных прав и интересов - указанные

права и интересы работников независимо от членства в профсоюзах в случае наделения их полномочиями на представительство в установленном порядке.

Проекты законодательных актов, затрагивающих социально-трудовые права работников, рассматриваются федеральными органами государственной власти с учетом предложений общероссийских профсоюзов и их объединений (ассоциаций).

Проекты нормативных правовых актов, затрагивающих социально-трудовые права работников, рассматриваются и принимаются органами исполнительной власти, органами местного самоуправления с учетом мнения соответствующих профсоюзов.

Профсоюзы вправе выступать с предложениями о принятии соответствующими органами государственной власти законов и иных нормативных правовых актов, касающихся социально-трудовой сферы.

Профсоюзы защищают право своих членов свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию, а также право на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.

Системы оплаты труда, формы материального поощрения, размеры тарифных ставок (окладов), а также нормы труда устанавливаются работодателями, их объединениями (союзами, ассоциациями) по согласованию с соответствующими профсоюзными органами и закрепляются в коллективных договорах, соглашениях.

Профсоюзы вправе участвовать в рассмотрении органами государственной власти, органами местного самоуправления, а также работодателями, их объединениями (союзами, ассоциациями), другими общественными объединениями своих предложений.

Профсоюзные представители вправе беспрепятственно посещать организации и рабочие места, где работают члены соответствующих профсоюзов, для реализации уставных задач и предоставленных профсоюзам прав.

Профсоюзы вправе принимать участие в разработке государственных программ занятости, предлагать меры по социальной защите членов профсоюзов, высвобождаемых в результате реорганизации или ликвидации организации, осуществлять профсоюзный контроль за занятостью и соблюдением законодательства в области занятости.

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.

Профсоюзы имеют право вносить на рассмотрение органов местного самоуправления предложения о перенесении сроков или временном прекращении реализации мероприятий, связанных с массовым высвобождением работников.

Расторжение трудового договора (контракта) с работником - членом профсоюза по инициативе работодателя может быть произведено только с предварительного согласия соответствующего профсоюзного органа в случаях, предусмотренных законодательством, коллективными договорами, соглашениями.

Привлечение и использование в Российской Федерации иностранной рабочей силы осуществляется с учетом мнения соответственно общероссийских объединений (ассоциаций) профсоюзов или территориальных объединений (ассоциаций) организаций профсоюзов.

Профсоюзы, их объединения (ассоциации), первичные профсоюзные организации и их органы имеют право на ведение коллективных переговоров, заключение соглашений и коллективных договоров от имени работников в соответствии с федеральным законом (Генеральное соглашение между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2002-2004 годы (г. Москва, 20 декабря 2001 г.)).

Представительство профсоюзов, их объединений (ассоциаций) на ведение коллективных переговоров, заключение соглашений от имени работников на федеральном, отраслевом или территориальном уровнях определяется с учетом количества объединяемых ими членов профсоюза.

В случае если в организации действуют несколько первичных профсоюзных организаций разных профсоюзов, их представительство в коллективных переговорах, заключении коллективных договоров осуществляется с учетом количества членов профсоюза.

Запрещается ведение переговоров и заключение соглашений и коллективных договоров от имени работников лицами, представляющими работодателя.

Работодатели, их объединения (союзы, ассоциации), органы исполнительной власти и органы местного самоуправления обязаны вести коллективные переговоры с первичными профсоюзными организациями, профсоюзами, их объединениями (ассоциациями) по социально-трудовым вопросам, а также по вопросам заключения коллективных договоров, соглашений, если первичные профсоюзные организации, профсоюзы, их объединения (ассоциации) выступают инициаторами таких переговоров, и

заключать коллективные договоры, соглашения на согласованных сторонами условиях.

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 невозможности прийти к соглашению в указанный срок разногласия рассматриваются в соответствии с федеральным законом.

Профсоюзы вправе участвовать в урегулировании коллективных трудовых споров, имеют право на организацию и проведение в соответствии с федеральным законом забастовок, собраний, митингов, уличных шествий, демонстраций, пикетирования и других коллективных действий, используя их как средство защиты социально-трудовых прав и интересов работников (Федеральный закон "О порядке разрешения коллективных трудовых споров").

Отношения профсоюзов с работодателями, их объединениями (союзами, ассоциациями), органами государственной власти и органами местного самоуправления строятся на основе социального партнерства и взаимодействия сторон трудовых отношений, их представителей, а также на основе системы коллективных договоров, соглашений.

Профсоюзы вправе участвовать в выборах органов государственной власти и органов местного самоуправления в соответствии с федеральным законодательством и законодательством субъектов РФ.

Профсоюзы имеют равные с другими социальными партнерами права на паритетное участие в управлении государственными фондами социального страхования, занятости, медицинского страхования, пенсионным и другими фондами, формируемыми за счет страховых взносов, а также обладают правом на профсоюзный контроль за использованием средств этих фондов. Уставы (положения) этих фондов утверждаются по согласованию с общероссийскими объединениями (ассоциациями) профсоюзов либо с соответствующими общероссийскими профсоюзами.

Профсоюзы осуществляют организацию и проведение оздоровительных мероприятий среди членов профсоюза и их семей. Размеры средств на эти цели определяются органом управления (правлением) Фонда социального страхования РФ по представлению соответствующих профсоюзов.

Профсоюзы вправе осуществлять взаимодействие с органами государственной власти, органами местного самоуправления, объединениями (союзами, ассоциациями) и организациями по развитию санаторно-курортного лечения, учреждений отдыха, туризма, массовой физической культуры и спорта.

Отношения профсоюзов, первичных профсоюзных организаций и их органов с другими представительными органами работников в организации строятся на основе сотрудничества.

Наличие иных представительных органов работников в организации не может использоваться для воспрепятствования деятельности профсоюзов в соответствии с Федеральным законом "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности".

Профсоюзы имеют право выдвигать кандидатуры своих представителей для избрания в иные представительные органы работников в организации.

Профсоюзы по уполномочию работников вправе иметь своих представителей в коллегиальных органах управления организацией.

Участие профсоюзных представителей в работе иных представительных органов работников в организации не лишает их права непосредственно обращаться к работодателям по вопросам, затрагивающим интересы членов профсоюза.

Для осуществления своей уставной деятельности профсоюзы вправе бесплатно и беспрепятственно получать от работодателей, их объединений (союзов, ассоциаций), органов государственной власти и органов местного самоуправления информацию по социально-трудовым вопросам.

Профсоюзные органы обсуждают полученную информацию с приглашением представителей работодателей, их объединений (союзов, ассоциаций), органов управления организацией, органов государственной власти и органов местного самоуправления.

Профсоюзы могут пользоваться государственными средствами массовой информации в порядке, определяемом договорами с их учредителями, а также быть учредителями средств массовой информации в соответствии с федеральным законом.

О порядке учреждения средств массовой информации см. Закон РФ "О средствах массовой информации".

Профсоюзы вправе создавать образовательные и научно-исследовательские учреждения, осуществлять подготовку, переподготовку, повышение квалификации профсоюзных кадров и обучение профсоюзных работников и членов профсоюза.

Профсоюзные образовательные и научно-исследовательские учреждения могут частично финансироваться за счет средств соответствующих бюджетов в установленном порядке.

Профсоюзы имеют право на осуществление профсоюзного контроля за соблюдением

работодателями, должностными лицами законодательства о труде, в том числе по вопросам трудового договора (контракта), рабочего времени и времени отдыха, оплаты труда, гарантий и компенсаций, льгот и преимуществ, по другим социально-трудовым вопросам в организациях, в которых работают члены данного профсоюза, а также вправе требовать устранения выявленных нарушений. Работодатели, должностные лица обязаны в недельный срок с момента получения требования об устранении выявленных нарушений сообщить профсоюзу о результатах его рассмотрения и принятых мерах.

Для осуществления профсоюзного контроля за соблюдением законодательства о труде профсоюзы вправе создавать собственные инспекции труда, которые наделяются полномочиями, предусмотренными положениями, утверждаемыми профсоюзами.

Профсоюзы, их инспекции труда при осуществлении этих полномочий взаимодействуют с государственными органами надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде.

Профсоюзные инспекторы труда вправе беспрепятственно посещать организации независимо от форм собственности и подчиненности, в которых работают члены данного профсоюза, для проведения проверок соблюдения законодательства о труде и законодательства о профсоюзах, а также выполнения работодателями условий коллективного договора, соглашения.

Профсоюзы вправе участвовать в формировании государственных программ по вопросам охраны труда и окружающей природной среды, а также в разработке нормативных правовых и других актов, регламентирующих вопросы охраны труда, профессиональных заболеваний и экологической безопасности.

В случаях выявления нарушений, угрожающих жизни и здоровью работников, профсоюзные органы в организации, профсоюзные инспекторы по охране труда вправе потребовать от работодателя немедленного устранения этих нарушений и одновременно обратиться в Федеральную инспекцию труда для принятия неотложных мер.

При невыполнении требований по устранению нарушений, особенно в случаях появления непосредственной угрозы жизни и здоровью работников, профсоюзные органы, профсоюзные инспекторы по охране труда вправе требовать от работодателя, органа управления организацией, должностного лица приостановления работ впредь до принятия окончательного решения Федеральной инспекцией труда. Работодатель, должностное лицо обязаны незамедлительно выполнить такое требование.

Профсоюзы вправе участвовать в экспертизе безопасности условий труда на проектируемых, строящихся и эксплуатируемых производственных объектах, а также в экспертизе безопасности проектируемых и эксплуатируемых механизмов и инструментов.

Профсоюзы вправе иметь своих представителей в создаваемых в организации комиссиях по приватизации государственного и муниципального имущества, включая объекты социального назначения.

Представитель профсоюза входит в число представителей организации, направляемых в соответствующий комитет по управлению имуществом для участия в работе комиссии по приватизации организации и осуществления профсоюзного контроля.

Права профсоюзов в области социального страхования и охраны здоровья, социального обеспечения, улучшения жилищных условий и других видов социальной защиты работников регулируются соответствующими федеральными законами, а также законами субъектов РФ.

Профсоюзы вправе участвовать в формировании социальных программ, направленных на создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека, в разработке мер по социальной защите работников, определении основных критериев жизненного уровня, размеров индексации заработной платы, пенсий, стипендий, пособий и компенсаций в зависимости от изменения индекса цен, а также вправе осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением законодательства в указанной сфере.

В случаях нарушения законодательства о труде профсоюзы вправе по просьбе членов профсоюзов, других работников, а также по собственной инициативе обращаться с заявлениями в защиту их трудовых прав в органы, рассматривающие трудовые споры.

Для защиты социально-трудовых и других гражданских прав и профессиональных интересов своих членов профсоюзы могут создавать юридические службы и консультации.

Профсоюзы, их объединения (ассоциации), первичные профсоюзные организации владеют, пользуются и распоряжаются принадлежащим им на праве собственности имуществом, в том числе денежными средствами, необходимыми для выполнения своих уставных целей и задач, владеют и пользуются переданным им в установленном порядке в их хозяйственное ведение иным имуществом.

Работники, входящие в состав профсоюзных органов и не освобожденные от основной работы, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, руководители профсоюзных органов в подразделениях организаций - без предварительного согласия соответствующего профсоюзного органа в организации, а руководители профсоюзных органов в организации, профсоюзные организаторы - органа соответствующего объединения (ассоциации) профсоюзов.

Перевод указанных профсоюзных работников на другую работу по инициативе работодателя не

может производиться без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются.

Постановлением Конституционного Суда РФ от 24 января 2002 г. N 3-П признан не соответствующим Конституции РФ, ее ст. 19 (ч. 1 и 2), ст. 34 (ч. 1), ст. 35 (ч. 2), ст. 37 (ч. 1), ст. 46 (ч. 1) и ст. 55 (ч. 3), п. 3 ст. 25 Федерального закона "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" в той части, в какой им не допускается без предварительного согласия соответствующих профсоюзных органов увольнение работников, входящих в состав профсоюзных органов и не освобожденных от основной работы, в случаях совершения ими дисциплинарных проступков, являющихся в соответствии с законом основанием для расторжения с ними трудового договора по инициативе работодателя.

Привлечение к дисциплинарной ответственности уполномоченных профсоюза по охране труда и представителей профсоюза в создаваемых в организации совместных комитетах (комиссиях) по охране труда, перевод их на другую работу или увольнение по инициативе работодателя допускаются только с предварительного согласия профсоюзного органа в первичной профсоюзной организации.

Члены профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы, уполномоченные профсоюза по охране труда, представители профсоюза в создаваемых в организациях совместных комитетах (комиссиях) по охране труда освобождаются от основной работы для выполнения профсоюзных обязанностей в интересах коллектива работников, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы. Условия освобождения от основной работы и порядок оплаты времени выполнения профсоюзных обязанностей и времени учебы названных лиц определяются коллективным договором, соглашением.

Члены профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы, освобождаются от нее для участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых профсоюзами, а также для участия в работе их выборных органов. Условия их освобождения от работы и порядок оплаты времени участия в указанных мероприятиях устанавливаются коллективным договором, соглашением.

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 или с согласия работника в другой организации.

При невозможности предоставления соответствующей работы (должности) по прежнему месту работы при реорганизации организации работодатель или его правопреемник, а в случае ликвидации организации профсоюз сохраняет за освобожденным профсоюзным работником его средний заработок на период трудоустройства, но не свыше 6 месяцев, а во время учебы или переквалификации - на срок до 1 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.

Работодатель предоставляет профсоюзам, действующим в организации, в бесплатное пользование необходимые для их деятельности оборудование, помещения, транспортные средства и средства связи в соответствии с коллективным договором, соглашением.

Дела о нарушениях прав профсоюзов рассматриваются судом по заявлению прокурора либо по исковому заявлению или жалобе соответствующего органа профсоюза, первичной профсоюзной организации.

За нарушение законодательства о профсоюзах должностные лица государственных органов, органов местного самоуправления, работодатели, должностные лица их объединений (союзов, ассоциаций) несут дисциплинарную, административную, уголовную ответственность в соответствии с федеральными законами.

Органы общероссийских профсоюзов, объединений (ассоциаций) профсоюзов, первичных профсоюзных организаций вправе требовать привлечения к дисциплинарной ответственности вплоть до увольнения должностных лиц, нарушающих законодательство о профсоюзах, не выполняющих обязательств, предусмотренных коллективным договором, соглашением.

По требованию указанных профсоюзных органов работодатель обязан расторгнуть трудовой договор (контракт) с должностным лицом, если оно нарушает законодательство о профсоюзах, не выполняет своих обязательств по коллективному договору, соглашению.

За невыполнение своих обязательств по коллективному договору, соглашению, организацию и проведение забастовки, признанной судом незаконной, профсоюзы и лица, входящие в их руководящие органы, несут ответственность в соответствии с федеральными законами.

Статья 371. Принятие решений работодателем с учетом мнения профсоюзного органа

В соответствии со ст. 73 ТК РФ работодатель имеет право вводить режим неполного рабочего

времени с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

Статья 82 ТК РФ предусматривает обязательное участие выборного профсоюзного органа в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работника.

Статья 99 ТК РФ разрешает привлечение к сверхурочным работам с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

Согласно ст. 105 ТК РФ разделение рабочего дня на части допускается с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

Работа в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ) допускается с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков определяется работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа (ст. 123 ТК РФ).

Система оплаты труда устанавливается с учетом мнения выборного профсоюзного органа (ст. 135 ТК РФ).

Системы нормирования труда применяются с учетом мнения выборного профсоюзного органа (ст. 159 ТК РФ).

При угрозе массовых увольнений работодатель с учетом мнения выборного профсоюзного органа предусматривает необходимые меры (ст. 180 ТК РФ) по предотвращению негативных последствий для работников.

Инструкции по охране труда для работников разрабатываются с учетом мнения выборного профсоюзного органа (ст. 212 ТК РФ).

Продолжительность вахты может быть увеличена до 3 месяцев с учетом мнения выборного профсоюзного органа (ст. 299 ТК РФ).

Режим труда и отдыха при работе вахтовым методом устанавливается с учетом мнения выборного профсоюзного органа (ст. 301 ТК РФ).

Статья 372. Порядок учета мнения выборного профсоюзного органа, представляющего интересы работников организации при принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права

1. Мнение выборного профсоюзного органа может быть 3 видов: 1) согласие с предложением работодателя; 2) частичное согласие с работодателем; 3) полное несогласие с работодателем.

2. Государственная инспекция труда обязана составить предписание об отмене локального нормативного акта, если она обнаружит нарушение. Нарушение состоит в том, что локальный нормативный акт противоречит ТК РФ и в основном ухудшает положение наемного работника по сравнению с ТК РФ.

При составлении мотивированного мнения профсоюзный орган может использовать следующую схему. Первый вопрос, на который необходимо получить ответ, - не противоречит ли локальный нормативный акт общепризнанным принципам и нормам международного права, международным договорам Российской Федерации (см. [комментарий к ст. 10 ТК РФ](#)). Затем необходимо выяснить, не противоречит ли акт Конституции РФ.

Акт также необходимо сравнить с законами, подзаконными актами. После этого целесообразно сравнить акт с локальными актами, действующими в организации. Полезно выяснить, насколько локальный нормативный акт соответствует интересам работодателя и наемных работников.

Статья 373. Порядок учета мотивированного мнения выборного профсоюзного органа при расторжении трудового договора по инициативе работодателя

1. Трудовой кодекс РФ предусматривает увольнение работника:
по инициативе работодателя при сокращении численности или штата работников организации (п. 2 ст. 81);

за несоответствие занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (подп. "б" п. 3 ст. 81);

за неоднократное неисполнение без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (п. 5 ст. 81).

2. К документам, являющимся основанием для увольнения, относятся: объяснения работников и самого увольняемого, акты, фиксирующие юридические факты, в частности, фиксирующие нарушения.

3. Работодатель имеет право уволить работника не позднее 1 месяца со дня получения мотивированного мнения выборного профсоюзного органа.

Статья 374. Гарантии работникам, входящим в состав выборных профсоюзных коллегиальных органов и не освобожденным от основной работы

В соответствии со ст. 25, 30 Федерального закона "О профессиональных союзах, их правах и

гарантиях деятельности" работники, входящие в состав профсоюзных органов и не освобожденные от основной работы, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, руководители профсоюзных органов в подразделениях организаций - без предварительного согласия соответствующего профсоюзного органа в организации, а руководители профсоюзных органов в организации, профорганизаторы - органа соответствующего объединения (ассоциации) профсоюзов.

Перевод указанных профсоюзных работников на другую работу по инициативе работодателя не может производиться без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются.

Увольнение по инициативе работодателя работников, входящих в состав профсоюзных органов и не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, профгруппов - соответствующего органа подразделения организации (при его отсутствии - соответствующего профсоюзного органа в организации), а руководителей и членов профсоюзных органов в организации, профорганизаторов - только с предварительного согласия соответствующего объединения (ассоциации) профсоюзов.

Привлечение к дисциплинарной ответственности уполномоченных профсоюза по охране труда и представителей профсоюза в создаваемых в организации совместных комитетах (комиссиях) по охране труда, перевод их на другую работу или увольнение по инициативе работодателя допускаются только с предварительного согласия профсоюзного органа в первичной профсоюзной организации.

Члены профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы, уполномоченные профсоюза по охране труда, представители профсоюза в создаваемых в организациях совместных комитетах (комиссиях) по охране труда освобождаются от основной работы для выполнения профсоюзных обязанностей в интересах коллектива работников, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы. Условия освобождения от основной работы и порядок оплаты времени выполнения профсоюзных обязанностей и времени учебы указанных лиц определяются коллективным договором, соглашением.

Члены профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы, освобождаются от нее для участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых профсоюзами, а также для участия в работе их выборных органов. Условия их освобождения от работы и порядок оплаты времени участия в указанных мероприятиях определяются коллективным договором, соглашением.

Статья 375. Гарантии освобожденным профсоюзным работникам, избранным в профсоюзные органы

В соответствии со ст. 26 Федерального закона "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" 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 или с согласия работника в другой организации.

При невозможности предоставления соответствующей работы (должности) по прежнему месту работы в случае реорганизации организации работодатель или его правопреемник, а в случае ликвидации организации 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 1 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.

Статья 376. Гарантии права на труд работникам, являвшимся членами выборного профсоюзного органа

В соответствии со ст. 27, 30 Федерального закона "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" 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 в порядке, предусмотренном п. 3 ст. 25 названного Федерального закона.

Статья 377. Обязанности работодателя по созданию условий для осуществления деятельности выборного профсоюзного органа

1. Согласно ст. 28, 30 Федерального закона "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" работодатель предоставляет профсоюзам, действующим в организации, в бесплатное пользование необходимые для их деятельности оборудование, помещения, транспортные средства и средства связи в соответствии с коллективным договором, соглашением.

2. Работодатель может передавать в бесплатное пользование профсоюзам находящиеся на балансе организации либо арендуемые ею здания, сооружения, помещения и другие объекты, а также базы отдыха, спортивные и оздоровительные центры, необходимые для организации отдыха, ведения культурно-просветительной, физкультурно-оздоровительной работы с работниками и членами их семей. При этом хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборка, охрана, а также оборудование указанных объектов осуществляются организацией, если иное не предусмотрено коллективным договором, соглашением.

Перечень объектов и размеры отчислений профсоюзу средств на проведение им социально-культурной и иной работы в организации определяются в порядке и на условиях, установленных федеральным законодательством, законодательством субъектов РФ, коллективным договором, соглашением.

3. При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюза, работодатель ежемесячно и бесплатно перечисляет на счет профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы работников в соответствии с коллективным договором, соглашением. Работодатель не вправе задерживать перечисление указанных средств.

4. В организациях, в которых с профсоюзами заключены коллективные договоры, соглашения или на которые распространяется действие отраслевых (межотраслевых) тарифных соглашений, 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 действует несколько профсоюзов, участвовавших в подписании коллективного договора или отраслевого (межотраслевого) тарифного соглашения, денежные средства перечисляются на счета этих профсоюзов пропорционально числу их членов.

Статья 378. Ответственность за нарушение прав профессиональных союзов

В ст. 30 Федерального закона "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" предусмотрено, что за нарушение законодательства о профсоюзах должностные лица государственных органов, органов местного самоуправления, работодатели, должностные лица их объединений (союзов, ассоциаций) несут дисциплинарную, административную, уголовную ответственность в соответствии с федеральными законами.

Органы общероссийских профсоюзов, объединений (ассоциаций) профсоюзов первичных профсоюзных организаций вправе требовать привлечения к дисциплинарной ответственности вплоть до увольнения должностных лиц, нарушающих законодательство о профсоюзах, не выполняющих обязательств, предусмотренных коллективным договором, соглашением.

По требованию указанных профсоюзных органов работодатель обязан расторгнуть трудовой договор (контракт) с должностным лицом, если оно нарушает законодательство о профсоюзах, не выполняет своих обязательств по коллективному договору, соглашению.

Глава 59. Самозащита работниками трудовых прав

Статья 379. Формы самозащиты

1. Самозащита - ответные действия работника, предпринимаемые им для восстановления своих прав, нарушенных работодателем. Они не могут носить вооруженный характер, так как работник не имеет права иметь оружие на территории организации.

Эти действия не связаны с обязанностью предварительного использования мирных процедур, что придает самозащите сходство с самообороной.

Момент начала оборонительных действий работник определяет сам.

Комментируемая статья конкретизирует конституционное право каждого человека, установленное в ст. 45 Конституции РФ, защищать свои права и свободы всеми способами, не запрещенными законом. Эта конкретизация касается трудовой сферы работника.

Кроме самозащиты, в Российской Федерации работнику Конституцией РФ гарантируется государственная защита прав и свобод человека и гражданина.

Комментируемая статья тесно связана со ст. 2 Конституции РФ, провозгласившей, что человек, его права и свободы являются высшей ценностью. Признание, соблюдение и защита прав и свобод

человека и гражданина являются обязанностью государства. Реализация этой конституционной нормы требует государственной гарантии, с одной стороны, и предоставления каждому возможности самому защищать свои права - с другой, что и отражено в комментируемой статье.

Круг прав и свобод человека в трудовой сфере разнообразен. Он включает права и свободы, закрепленные в ст. 37 Конституции РФ. Это - право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию.

Принудительный труд запрещен.

Каждый имеет право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, а также право на защиту от безработицы.

Признается право на индивидуальные и коллективные трудовые споры с использованием установленных федеральным законом способов их разрешения, включая право на забастовку.

Каждый имеет право на отдых. Работающему по трудовому договору гарантируются закрепленные федеральным законом продолжительность рабочего времени, выходные и нерабочие праздничные дни, оплачиваемый ежегодный отпуск.

Эти конституционные нормы соответствуют общепризнанным мировым стандартам прав и свобод. Под защитой государства находятся также права и свободы, определенные в законах, других нормативных актах, в актах индивидуального характера, которыми персонально предоставляются те или иные права. Речь идет о всех правах и свободах, которыми обладает человек, поскольку в ст. 55 Конституции РФ говорится, что перечисление в Конституции РФ основных прав и свобод не должно толковаться как отрицание или умаление других общепризнанных прав и свобод человека и гражданина.

2. Способы защиты трудовых прав работников установлены в ст. 352 ТК РФ. Основными способами защиты трудовых прав и законных интересов работников являются:

государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства;

защита трудовых прав работников профессиональными союзами;

самозащита работниками трудовых прав.

Трудовой кодекс РФ в ст. 21 закрепил среди основных прав работника право на защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами. Комментируемая статья устанавливает более узкий круг защищаемых прав. Он ограничен только правами, перечисленными в трудовом договоре, который работник заключил с работодателем. Это также право на безопасную работу. Работник может отказаться от выполнения работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью.

Самозащита прав - это способ защиты от таких нарушений работодателя прав работника, как дискриминация в сфере труда и принудительный труд.

3. Понятие дискриминации в сфере труда дано в ст. 3 ТК РФ. Дискриминация (буквально ограничение, ущемление) - общеправовой термин, обозначающий обычно ущемление прав государства, юридических или физических лиц (по сравнению с другими государствами, юридическими или физическими лицами). Дискриминация во всех формах запрещается внутренним правом демократических государств, а также международным правом.

Согласно ст. 3 ТК РФ каждый человек имеет равные возможности для реализации своих трудовых прав. Никто не может быть ограничен в трудовых правах и свободах или получать какие-либо преимущества независимо от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, социального и должностного положения, возраста, места жительства, отношения к религии, политических убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям, а также от других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника.

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

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

4. Понятие принудительного труда дано в ст. 4 ТК РФ. Принудительный труд запрещен. Принудительный труд - выполнение работы под угрозой применения какого-либо наказания (насильственного воздействия), в том числе:

в целях поддержания трудовой дисциплины;

в качестве меры ответственности за участие в забастовке;

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

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

в качестве меры дискриминации по признакам расовой, социальной, национальной или

религиозной принадлежности.

К принудительному труду относятся:

нарушение установленных сроков выплаты заработной платы или выплата ее не в полном размере;

требование работодателем исполнения трудовых обязанностей от работника, если работник не обеспечен средствами коллективной или индивидуальной защиты либо работа угрожает жизни или здоровью работника.

Для целей ТК РФ принудительный труд не включает работу:

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

выполняемую в условиях чрезвычайных обстоятельств, т.е. в случаях объявления чрезвычайного или военного положения, бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, сильные эпидемии или эпизоотии), а также в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части;

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

Под государственной защитой прав и свобод понимается направленная на это деятельность всех ветвей государственной власти - законодательной, исполнительной, судебной. Каждая из них, действуя самостоятельно, должна в то же время направлять свои усилия на то, чтобы провозглашенные права и свободы граждан не оставались пустой декларацией, а были предоставлены и защищены на деле. Такое понимание прямо вытекает из установленного в ст. 18 Конституции РФ положения о том, что права и свободы человека и гражданина определяют смысл, содержание и применение законов, деятельность законодательной и исполнительной власти, местного самоуправления и обеспечиваются правосудием.

5. Содержание ч. 2 ст. 379 ТК РФ соответствует положениям Итогового документа Венской встречи представителей государств - участников Совещания по безопасности и сотрудничеству в Европе (Вена, 15 января 1989 г.). В этом документе была выражена решимость уважать право своих граждан самостоятельно или совместно с другими вносить активный вклад в развитие и защиту прав и свобод человека.

6. Часть 2 ст. 379 ТК РФ служит как бы дополнением ч. 1 ст. 45 ТК РФ. Наряду с обеспечением государственной защиты прав и свобод граждан она легализует и поощряет их инициативу, самостоятельное совершение каждым не запрещенных законом активных действий, направленных на защиту своих прав и свобод.

Одним из способов защиты гражданином своих прав (пока наиболее распространенным в России) является направление жалоб и заявлений в государственные органы, органы местного самоуправления, общественные объединения, руководителям предприятий, учреждений, организаций. Порядок рассмотрения таких обращений и принятия по ним решений определен Указом Президиума Верховного Совета СССР от 12 апреля 1968 г. N 2534-VII "О порядке рассмотрения предложений, заявлений и жалоб граждан" в ред. от 4 марта 1980 г. N 1662-X. Этот законодательный акт действует и в настоящее время.

Конституция РФ предоставляет каждому право на объединение, включая право создавать профессиональные союзы для защиты своих интересов. Обращения граждан к общественным объединениям за помощью также является одним из способов, нередко весьма эффективным, защиты своих прав и свобод. Праву обращаться к общественным объединениям за правовой защитой соответствует обязанность осуществлять ее, что отражено в их уставах. Применительно к профсоюзам это право записано в Федеральном законе "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности". В ст. 11 этого Закона предусмотрено, что профсоюзы, их объединения (ассоциации), первичные профсоюзные организации и их органы представляют и защищают права и интересы членов профсоюзов по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, а в области коллективных прав и интересов работников - независимо от членства в профсоюзах в случае наделения их полномочиями на представительство в установленном порядке.

В Российской Федерации возникли и официально действуют многочисленные неправительственные организации, в уставах которых в качестве цели ставится защита прав человека. К числу таких организаций относятся общество "Мемориал", комитеты и фонды солдатских матерей, Московский исследовательский центр по правам человека, Фонд защиты гласности, Центр содействия реформе уголовного правосудия и др. Эти организации оказывают конкретную помощь в защите и восстановлении нарушенных прав и свобод граждан, занимаются просветительской деятельностью, оказывают ощутимое влияние на формирование общественного мнения по проблеме прав человека внутри страны и в других странах, а также на государственную политику в этой сфере.

В последние годы для отстаивания прав, в особенности социально-экономических, широко используются митинги, шествия и пикетирование, а в ряде случаев - забастовки. Апелляция к трудовому коллективу, участникам общественных акций, к общественному мнению привлекает внимание

государственных органов к имеющимся нарушениям прав и свобод граждан, побуждает принимать меры по восстановлению законности и справедливости.

Действенным способом защиты гражданами своих прав и свобод нередко оказываются их обращения в редакции газет, журналов, на радио, в другие средства массовой информации.

В ч. 2 ст. 379 ТК РФ подчеркивается, что использование гражданином права защищать свои права и свободы должно осуществляться способами, не запрещенными законами. Это требование согласуется с общим конституционным положением о том, что осуществление прав и свобод человека и гражданина не должно нарушать права и свободы других лиц (ч. 3 ст. 17 Конституции РФ).

Право защищать свои права и свободы включает как приведенные выше интеллектуальные способы, так и разрешенные законом физические способы. К последним относятся право на самооборону или, как оно сформулировано в ст. 37 УК РФ, "необходимая оборона", а также "крайняя необходимость" (ст. 39 УК РФ; ст. 2.7 КоАП РФ).

В ст. 37 УК РФ предусмотрено, что не является преступлением причинение вреда посягающему лицу в состоянии необходимой обороны, т.е. при защите личности и прав обороняющегося или других лиц, охраняемых законом интересов общества или государства от общественно опасного посягательства, если при этом не было допущено превышения пределов необходимой обороны.

Институт крайней необходимости в ст. 39 УК РФ предусматривает, что не является преступлением причинение вреда охраняемым уголовным законом интересам в состоянии крайней необходимости, т.е. 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 и при этом не было допущено превышения пределов крайней необходимости.

Для защиты от нападения в отдельных случаях может применяться и оружие. Правила, касающиеся приобретения оружия гражданами РФ и условий его применения, изложены в Федеральном законе от 13 декабря 1996 г. N 150-ФЗ "Об оружии". Различные правила установлены для различных видов оружия. Например, газовое оружие самообороны граждане могут приобретать по выдаваемой органом внутренних дел открытой лицензии без каких-либо количественных ограничений, а аэрозольные устройства - без получения лицензии.

В ст. 24 названного Закона указывается, что оружие может применяться для защиты жизни, здоровья и собственности в пределах необходимой обороны или крайней необходимости. Применению оружия должно предшествовать четко выраженное предупреждение об этом лица, против которого применяется оружие. Запрещается применять огнестрельное оружие в отношении женщин, лиц с явными признаками инвалидности, несовершеннолетних, когда возраст их очевиден или известен, кроме случаев совершения ими вооруженного либо группового нападения.

Сходна с необходимой обороной впервые введенная ГК РФ норма о самозащите гражданских прав, допускаемая без обращения к суду. В соответствии со ст. 14 ГК РФ способы самозащиты должны быть соразмерны нарушению и не выходить за пределы действий, необходимых для его пресечения. Это значит, что самозащита возможна при наличии трех условий: нарушения права, необходимости пресечь его и соразмерности принимаемых мер для пресечения характеру правонарушения. Примером самозащиты является удержание вещи в целях обеспечения исполнения обязательства до момента его исполнения должником.

7. В соответствии со ст. 46 Конституции РФ каждому человеку гарантируется судебная защита его прав и свобод.

Решения и действия (или бездействие) органов государственной власти, органов местного самоуправления, общественных объединений и должностных лиц могут быть обжалованы в суд.

Каждый человек вправе в соответствии с международными договорами Российской Федерации обращаться в межгосударственные органы по защите прав и свобод человека, если исчерпаны все имеющиеся внутригосударственные средства правовой защиты.

Статья 380. Обязанность работодателя не препятствовать работникам в осуществлении самозащиты

1. Работодатель не может привлекать к дисциплинарной, материальной ответственности работника, который осуществляет свое право на самозащиту, а также не должен преследовать работника другими способами, например переводить на малооплачиваемую работу или другую работу без согласия работника и т.д.

2. Обязанность работодателя, установленная в комментируемой статье, касается только тех прав работника, которые перечислены в ст. 379 ТК РФ. Эта статья наделяет работника правом отказаться от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором. Статья 60 ТК РФ запрещает работодателю требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Этот запрет обусловлен и ст. 4 ТК РФ, которая запрещает принудительный труд. Если работодатель заставляет работника выполнять работу, не обусловленную трудовым договором, то он, согласно ст. 4 ТК РФ, использует принудительный труд.

3. У работника есть право отказаться от работы, которая угрожает его жизни и здоровью. При реализации этого права работником возникает вопрос, кто должен определить, угрожает ли работа жизни работника. Видимо, такое суждение вправе сделать сам работник, который в то же время должен доказать этот факт работодателю или государственному инспектору.

Глава 60. Рассмотрение индивидуальных трудовых споров

Конституция РФ и ТК РФ предусматривают обязанность государства и правоохранительных органов защищать права работников - субъектов трудовых правоотношений. Поэтому каждый работник вправе требовать защиты своих трудовых прав, если он считает их нарушенными. Работодатель и работник имеют право на квалифицированную юридическую помощь и на защиту трудовых прав в органах по рассмотрению трудовых споров. Такое право возникает, если разногласия по применению норм трудового законодательства или соглашения о труде не урегулированы между сторонами трудового правоотношения путем непосредственных добровольных переговоров.

Защита трудовых прав сторон трудового правоотношения - это установленные государством, закрепленные в правовых актах средства и способы, с помощью которых осуществляется правовая охрана трудовых прав и законных интересов, предусмотренных законодательством, соглашениями и договорами о труде. Сюда же входят и принудительное восстановление нарушенных трудовых прав субъектов трудовых отношений органом по разрешению трудовых споров и специальными исполнительными органами, например судебным приставом, а также возмещение при этом материального ущерба и компенсация морального вреда в объеме и случаях, определенных законом и иными нормативными правовыми актами.

Трудовые правоотношения характеризуются, как правило, противоположностью интересов их субъектов. Поэтому иногда между сторонами трудового договора появляются разногласия по поводу применения норм трудового законодательства или установления новых условий труда, что может привести к возникновению индивидуального трудового спора. Их рассмотрение определяется нормами, приведенными в гл. 60 ТК РФ.

Статья 381. Понятие индивидуального трудового спора

1. Из содержания статьи следует, что предметом трудового спора является конкретный юридический факт применения установленных условий труда, который по-разному оценивается сторонами трудового отношения, либо конкретное условие труда, предлагаемое к установлению одной из сторон и отвергаемое (полностью или частично) другой.

В подобном случае возникает индивидуальный трудовой спор, т.е. разногласие, по поводу установления новых или применения существующих условий труда.

2. Все трудовые споры можно классифицировать по субъектам спора на индивидуальные и коллективные. Они отличаются как по субъектам спора, так и по предмету спора. Так, к сторонам индивидуального трудового спора относятся субъекты трудового правоотношения: работник и работодатель.

Субъекты коллективного трудового спора - работодатели (их представители) и работники (их представители) по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату), заключения, изменения и выполнения коллективных договоров и иных соглашений (ст. 398 ТК РФ). Эти споры отличаются от индивидуальных двумя признаками: коллективным характером и особым предметом разногласий. Одной из сторон являются работники организации, филиала или представительства, другой - работодатель.

3. Индивидуальные трудовые споры могут возникать при применении соглашений об условиях труда и иных локальных нормативных актов, принятых в организации. Трудовые споры между работодателем и работниками могут быть по поводу установления новых или изменения существующих условий труда, не урегулированных законами или иными нормативными актами. Такие споры рассматриваются по соглашению сторон трудового правоотношения.

4. К основным нормативным актам, регулирующим рассмотрение индивидуальных трудовых споров, относятся Конституция РФ, закрепляющая основные права в сфере труда, в том числе и право на судебную защиту трудовых прав, ТК РФ и ГПК РСФСР, в которых подробно урегулированы порядок обращения в органы по разрешению трудового спора и процедура восстановления незаконно нарушенного трудового права, а также ответственность за нарушение трудового законодательства и принудительное осуществление решений комиссии по трудовым спорам (КТС) или суда судебными приставами.

5. Процедура рассмотрения исковых трудовых споров - это установленная для КТС или суда форма процесса разбирательства индивидуального трудового спора, начиная с подачи и принятия заявления по нему юрисдикционным органом и кончая вынесением и исполнением решения.

Исполнение решения органов по рассмотрению трудовых споров - это самостоятельное

исполнительное производство по трудовым делам, которое определяется Федеральным законом "Об исполнительном производстве".

Установленный ТК РФ порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров не исключает для работников возможности обжаловать незаконные действия работодателя в иные органы, например в прокуратуру, Рострудинспекцию и в другие органы, осуществляющие надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде и об охране труда.

6. Особенности рассмотрения трудовых споров руководящих работников, избираемых, утверждаемых или назначаемых на должности высшими органами государственной власти и управления Российской Федерации и республик в составе Российской Федерации, а также судей, прокуроров, их заместителей и помощников по вопросам перевода на другую работу, увольнения, оплаты за время вынужденного прогула или выполнения нижеоплачиваемой работы и наложения дисциплинарных взысканий регулируются особыми дополнительными нормативными правовыми актами. Но акты не содержат запрета этим работникам обращаться в суд по вопросам восстановления в должности в случае их увольнения и оплаты вынужденного прогула, а также компенсации морального вреда, потому что право граждан на судебную защиту закреплено Конституцией РФ и не может быть ограничено трудовым законодательством.

7. Предметом индивидуального трудового спора является конкретный факт применения установленных условий труда, который по-разному оценивается сторонами трудового отношения, либо конкретное условие труда, предлагаемое к установлению одной из сторон и отвергаемое (полностью или частично) другой. Статья 381 ТК РФ расширила круг субъектов трудового спора - это не только работник, но и гражданин, который до прекращения трудового договора, т.е. до увольнения из организации, был субъектом трудового правоотношения, а также лицо, изъявившее желание заключить трудовой договор с работодателем, но ему было отказано в этом. Предметом спора может быть спор об установлении новых или изменении индивидуальных условий труда. Поэтому на рассмотрение органа по разрешению трудового спора поступает разногласие между субъектами трудового правоотношения, а в случае отказа работодателя от заключения трудового договора - между работодателем и гражданином, которому отказано в приеме на работу в организацию.

8. Индивидуальные трудовые споры различаются по характеру требований. Трудовые споры между работником и работодателем, которые возникают по поводу установления новых или изменения существующих условий труда, не урегулированных законами или иными нормативными правовыми актами о труде или соглашениями о труде, являются неисковыми спорами, например спор о введении неполного рабочего дня и т.д., если нет нормы в ТК РФ, которая закрепляет такое право. Такие споры решаются только по соглашению субъектов трудового спора, а не органами по рассмотрению трудовых споров (т.е. КТС и судом).

9. Чтобы возник трудовой спор (разногласие между субъектами трудового правоотношения), должно поступить заявление на разрешение юрисдикционного органа (КТС или суда), потому что это разногласие не было урегулировано путем непосредственных переговоров между работодателем и работником.

В орган по разрешению индивидуального трудового спора могут обратиться работник или работодатель, например, при привлечении работника к материальной ответственности за ущерб, причиненный организации, а также их представитель.

Статья 382. Органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров

1. Порядок разрешения трудовых споров зависит от ряда условий: содержания спора (предмета спора) его субъектов, характера правоотношений, из которых они возникли, и т.д.

Индивидуальные трудовые споры могут возникнуть при применении законов о труде, а также соглашений об условиях труда и иных локальных нормативных актов, принятых в организации.

Трудовые споры между работодателем и работниками или выборным профсоюзным органом могут быть по поводу установления новых или изменения существующих условий труда, не урегулированных законами или иными нормативными положениями о труде. Такие споры не рассматриваются в порядке, определенном ст. 383 ТК РФ, т.е. в КТС и суде.

2. Статья 382 ТК РФ определяет органы по рассмотрению трудового спора, а ст. 383 ТК РФ конкретизирует их подведомственность, т.е. компетенцию органа, который должен рассмотреть конкретный трудовой спор, возникший между субъектами трудового правоотношения, и вынести юридически обязательное решение.

Эта статья указывает два основных юрисдикционных органа - это КТС и суд, которые имеют право разрешать трудовые споры и выносить по ним юридические, обязательные для сторон спора решения.

Если спор первоначально поступает на рассмотрение КТС, то затем он может быть перенесен в суд, если стороны не согласны с решением КТС. Это - основной порядок разрешения трудового спора. Из него установлено исключение лишь для споров, которые могут первоначально рассматриваться непосредственно судом без обращения в КТС, например споры о восстановлении на работе. Некоторые

трудовые споры разрешаются лишь по соглашению сторон трудового договора или решаются первоначально вышестоящим органом.

Компетенция органов по разрешению трудового спора определяется ТК РФ исходя из содержания трудового спора. Поэтому очень важно до обращения в орган за разрешением спора правильно определить на основании ст. 382 ТК РФ его подведомственность, для того чтобы быстро разрешить трудовой спор, восстановить нарушенное право.

3. Органами по разрешению трудового спора являются: КТС, суды, в том числе и мировые судьи. Во многих городах созданы и функционируют мировые судьи, которые решают трудовые споры, кроме споров о восстановлении на работе.

Мировые судьи рассматривают индивидуальные трудовые споры единолично в порядке, установленном ГПК РСФСР и Законом о мировых судьях.

В субъектах РФ, если не назначены (не избраны) на должность мировые судьи, дела, относящиеся к их компетенции, рассматриваются судьями районных судов единолично.

В Москве мировые судьи назначаются на должность Московской городской Думой по представлению председателя Московского городского суда. Срок их полномочий составляет 5 лет, а если они назначаются на должность впервые - 3 года.

4. Обязательный внесудебный порядок рассмотрения и разрешения споров установлен, например, в случаях предъявления требования о возмещении вреда, причиненного здоровью, если в качестве стороны в споре-обязательстве из причинения вреда выступает работодатель, который несет ответственность за вред, причиненный здоровью работника - субъекта трудового правоотношения (ст. 2, 3 Правил возмещения работодателями вреда, причиненного работникам увечьем, профессиональным заболеванием, и в других случаях, указанных в законодательстве).

5. Коллективный трудовой спор от индивидуального спора отличается тем, что одной из сторон спора выступают работники, связанные определенным организационным единством (члены профсоюза, работники организации, ее филиала и объединенные общими профессиональными (социально-трудовыми) интересами (ст. 398, 399, 410 ТК РФ).

Предметом коллективного спора может быть установление и изменение условий труда. Поэтому споры работников о невыплате им заработной платы не рассматриваются как коллективные споры, а являются индивидуальным спором каждого работника с организацией и разрешаются в суде.

Статья 383. Порядок рассмотрения трудовых споров

1. В ст. 383 ТК РФ определен перечень источников права, которые регулируют порядок разрешения индивидуальных трудовых споров. К ним относятся, как правило, федеральные законы, а не подзаконные акты и соглашения о труде (например, коллективный договор и другие соглашения, которые не могут изменить порядок разрешения индивидуальных трудовых споров или дополнить процедуру рассмотрения споров, определенную ст. 381-397 ТК РФ).

2. Порядок разрешения трудовых споров в КТС определен ТК РФ ([комментарий к ст. 384-389](#) настоящего Кодекса).

3. Процедура разрешения трудовых дел в судах раскрыта в ст. 390-394 ТК РФ, а также в ГПК РФ, т.е. законодательстве, которое четко определяет подведомственность трудовых дел суду, состав субъектов, участвующих в деле, производство в суде первой инстанции, кассационной инстанции, надзорной инстанции, порядок принудительного исполнительного производства и др.

4. Трудовые споры по вопросам применения трудового законодательства и иных нормативных актов о труде, коллективного договора и других соглашений о труде рассматриваются: 1) комиссиями по трудовым спорам; 2) судами общей юрисдикции, а также мировыми судьями. Обязательный внесудебный порядок рассмотрения разрешения трудового спора установлен в случаях, указанных в законодательстве о труде и в ГПК РФ. Обязательный внесудебный порядок рассмотрения и разрешения трудовых споров предусмотрен, например, в случаях предъявления требования о возмещении вреда, причиненного здоровью, если в качестве стороны в споре и обязательстве о причинении вреда выступает работодатель, который несет ответственность за вред, причиненный здоровью работников - субъектов трудовых правоотношений (ст. 2 Правил возмещения работодателями вреда, причиненного работникам увечьем, профессиональным заболеванием и в других, указанных в законодательстве случаях, утвержденных постановлением Верховного Совета РФ от 24 декабря 1992 г. N 4214-I; Федеральный закон от 2 января 2000 г. N 10-ФЗ "О страховых тарифах на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний на 2000 год").

5. Подведомственность по трудовым спорам - это институт гражданско-процессуального и трудового права. Поэтому порядок рассмотрения трудового спора зависит от содержания трудового спора и его субъектов, а также от вида правоотношения, при реализации которого возник трудовой спор.

Определение подведомственности конкретного трудового спора имеет практическое значение потому, что решение, вынесенное по спору неправомочным органом, не обладает юридической силой и не может быть исполнено в принудительном порядке специальными органами (КТС и судом).

Определить подведомственность трудового спора - значит установить юрисдикционный орган,

который уполномочен разрешить конкретный трудовой спор, и вынести по нему решение, обязательное для сторон трудового правоотношения.

6. Статья 383 ТК РФ закрепляет правило, что на первом этапе трудовой спор должен разрешиться между субъектами трудового договора по взаимному соглашению его сторон. Лишь в том случае, когда разногласия между субъектами трудового правоотношения не устранены путем таких переговоров сторон спора или с участием представителей выборного профоргана, субъекты трудового правоотношения могут обратиться к помощи юрисдикционного органа в КТС или суд за защитой нарушенного, по их мнению, субъективного трудового права. С момента обращения за разрешением спора возникает индивидуальный трудовой спор, который является юридическим фактом для возникновения гражданско-процессуального правоотношения по рассмотрению трудового спора. Иногда оно приходит на смену трудовому правоотношению, например при увольнении работника, иногда существует наряду с ним, например при компенсации морального вреда.

Особенности в определении подведомственности трудовых споров установлены для некоторых категорий работников, а именно для государственных служащих, на них распространяется действие законодательства о труде за изъятиями, установленными положениями о федеральной государственной службе, но их споры по вопросам увольнения, перевода на другую работу, наложения дисциплинарных взысканий могут быть рассмотрены на основании Конституции РФ и непосредственно в суде.

7. При рассмотрении трудовых споров юрисдикционные органы (КТС, суд и др.) применяют не только нормы трудового законодательства, но и нормы гражданско-процессуального законодательства (ГПК РФ), а также постановления Пленума Верховного Суда РФ.

Установленный ст. 383 ТК РФ порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров не исключает для работников возможности обжаловать незаконные действия работодателя в иные органы, например в прокуратуру, Рострудинспекцию и в другие структуры, осуществляющие надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде и охране труда.

8. Помимо нормативных актов, перечисленных в ст. 383 ТК РФ, органы по рассмотрению трудовых споров руководствуются и другими нормативными правовыми актами, в которых есть статьи, посвященные вопросу восстановления нарушенного трудового права. Так, порядок рассмотрения трудовых споров о возмещении работодателем вреда, причиненного работнику увечьем или иным повреждением здоровья на работе, устанавливают Правила возмещения работодателем вреда, причиненного работникам увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей.

Некоторые нормы о порядке разрешения трудовых споров работодателей с органами надзора и контроля за трудовым законодательством и охраной труда содержатся в положениях о соответствующих государственных инспекциях, осуществляющих этот надзор, например Госатомнадзоре и других профессиональных инспекциях труда.

9. Порядок разрешения трудовых споров в КТС определяется нормами гл. 60 ТК РФ (ст. 383-390) и иными федеральными законами.

Порядок рассмотрения трудовых споров в суде устанавливается ст. 390-397 гл. 60 ТК РФ, ГПК РФ и иными нормативными актами, которые предусматривают альтернативную подведомственность некоторых трудовых споров. В последнем случае сам работник решает, в какой орган ему обратиться за разрешением трудового спора - вышестоящий или в суд. В подобном случае трудовой спор не рассматривается в КТС.

Статья 384. Образование комиссий по трудовым спорам

1. Комиссия по трудовым спорам создается в любой организации независимо от численности персонала. Она может быть образована по инициативе работодателя или коллектива работников или по предложению профсоюзного органа. КТС может формироваться на определенный срок или без указания срока по решению собрания коллектива.

2. Определение порядка и процедуры избрания членов КТС, выдвижение кандидатур, численный состав КТС и срок полномочий ст. 384 ТК РФ относит к компетенции общего собрания (конференции) коллектива. Значит, процедуры формирования КТС, порядок голосования (тайное или открытое) и другие вопросы решает общее собрание (конференция) непосредственно на самом заседании при выдвижении кандидатур и их избрании в локальном акте. На общем собрании (конференции) коллектив решает вопрос и об избрании КТС в подразделении, исходя из конкретных условий деятельности организации.

Комиссия формируется из равного числа представителей работников и работодателя. При этом представители работников избираются на общем собрании (конференции), которое созывается представительным органом работников или инициативной группой, если он отсутствует. Порядок избрания определяется самим собранием. Голосование может быть открытым или тайным.

Избранные в состав КТС работники должны быть знакомы с нормами трудового законодательства и объективно подходить к решению вопроса о его применении. Не допускается избрание в состав КТС каких-либо временных кандидатов.

Общее собрание коллектива организации правомочно избирать членов КТС, если на его заседании присутствуют более половины работающих в данной организации (подразделении) работников.

Избранными в состав КТС (в том числе и в КТС подразделения) считаются работники, получившие большинство голосов и за которых проголосовало более половины присутствующих на собрании членов трудового коллектива, а на конференции - присутствующих делегатов конференции.

3. Для организационно-технического обслуживания КТС (делопроизводство, хранение дел, выдача копий решений и выписок из протокола заседания КТС) приказом работодателя специально назначается постоянный работник, который выполняет эти функции. Он ведет регистрацию поступающих заявлений, оповещает о времени заседания КТС и т.д.

Досрочный отзыв члена КТС, избранного общим собранием, возможен только по решению общего собрания (конференции) коллектива (подразделения) и в случаях, когда это вызывается необходимостью. На оставшийся срок полномочий КТС общим собранием (конференцией) коллектива избирается другой работник.

4. Порядок избрания, численность и состав КТС, срок ее полномочий определяет общее собрание (конференция) трудового коллектива организации (подразделения). При выдвижении кандидатур в состав КТС исходят из деловых качеств работников, знания ими трудового законодательства и практики его применения, принципиальности и т.п. Причем общее собрание (конференция) коллектива организации правомочно избрать членов КТС, если на его заседании присутствуют более половины работающих в организации работников. Избранным в состав КТС считается работник данного коллектива, который получил большинство голосов, если за него проголосовало более половины присутствующих на этом собрании.

Заменять члена КТС другим, не избранным в установленном законом порядке, нельзя.

Досрочный отзыв члена КТС возможен только по решению общего собрания (конференции) коллектива.

5. Представители работодателя в КТС назначаются руководителем организации. Им может быть заместитель руководителя и другие лица.

6. КТС большинством голосов избирает из своего состава председателя и секретаря. На них возлагаются подготовка и созыв очередного заседания, организация ознакомления с поступившим в КТС заявлением, вызов свидетелей.

Статья 385. Компетенция комиссий по трудовым спорам

1. Комиссия по трудовым спорам рассматривает разногласия между сторонами трудового договора или работником (его представителем) и другой стороной трудового правоотношения (работодателем).

КТС является первичным органом по рассмотрению трудовых споров, возникающих в организации (подразделении), за исключением тех споров, по которым законодательными актами установлен иной порядок их разрешения.

Рассмотрение трудового спора в КТС - самостоятельный вид разбирательства трудового спора. В компетенцию КТС входит рассмотрение индивидуальных трудовых споров, которые возникают в организации.

2. КТС разрешает споры о:

признании недействительными условий трудового договора;

переводе на другую работу;

взыскании заработной платы;

снятии дисциплинарного взыскания;

взыскании надбавок, предусмотренных системой оплаты труда, премий, об оплате сверхурочных работ, о выплате компенсаций при направлении в командировку, о возврате денежных сумм, удержанных из заработной платы в счет возмещения материального ущерба, причиненного работодателю, о допуске к работе лиц, незаконно отстраненных от работы с приостановкой выплаты заработной платы, другие индивидуальные трудовые споры, если они возникли в связи с применением нормативных правовых актов и соглашений о труде.

3. На практике возникает вопрос о подведомственности КТС или суду трудового спора о выплате районных коэффициентов за работу в местностях с особыми климатическими условиями. Так, согласно ч. 2 ст. 146 ТК РФ в повышенном размере оплачивается труд работников, занятых на работах в местностях с особыми климатическими условиями, а в ст. 148 ТК РФ также указано, что оплата труда на работах в местностях с особыми климатическими условиями производится в порядке и в размерах не ниже установленных законами и иными нормативными правовыми актами. Таким образом, ст. 148 ТК РФ подтверждает право работника на получение выплат.

4. Рассматриваются в КТС, а следовательно, и в судах споры о предоставлении дополнительных отпусков и их продолжительности:

в районах Крайнего Севера - 21 рабочий день;

в приравненных к ним местностях - 14 рабочих дней;
в остальных районах Севера, где установлены районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате, - 7 рабочих дней.

В ч. 1 ст. 116 ТК РФ говорится, что ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, работникам, имеющим особый характер работы, работникам с ненормированным рабочим днем, работникам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

5. Юрисдикционные органы (КТС и суд) при рассмотрении в настоящее время требований о предоставлении дополнительных отпусков работникам исходят из того, что в ч. 1 ст. 116 ТК РФ обращено внимание лишь на то, что законодатель не установил исчерпывающего перечня видов ежегодных оплачиваемых дополнительных отпусков, указав, что могут быть и иные ежегодные оплачиваемые дополнительные отпуска, если они предусмотрены федеральными законами, которые не отменены и в настоящее время в связи с введением ТК РФ. Статья же 15 Закона РФ от 19 февраля 1993 г. N 4520-I "О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях" не противоречит ТК РФ, поэтому юрисдикционные органы применяют этот акт при рассмотрении споров о дополнительных отпусках.

КТС и суд удовлетворяют требования работников о предоставлении им дополнительных отпусков, например, в 7 рабочих дней, так как они работают по трудовым договорам, в Иркутской области и имеют право по закону на дополнительный отпуск в 7 рабочих дней и после 1 февраля 2002 г., т.е. после вступления в действие ТК РФ.

6. При применении ТК РФ возник вопрос о том, может ли КТС или суд при рассмотрении спора о предоставлении отпуска за прошлые периоды работы своим решением предоставить работнику только часть отпуска (28 дней) в натуре, а остальную часть неиспользованных отпусков по заявлению работника заменить денежной компенсацией.

Статьей 126 ТК РФ предусмотрена замена оплачиваемого отпуска денежной компенсацией. При решении этого спора КТС может по письменному заявлению работника часть отпуска, превышающую 28 календарных дней, заменить денежной компенсацией, но только после введения в действие ст. 424 ТК РФ. Обычно на практике этот вопрос регулируется коллективным договором. Причем не допускается замена денежной компенсацией отпуска беременным женщинам и работникам в возрасте до 18 лет, а также работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и опасными условиями труда.

В КТС или в суды работники обращаются также с требованием о выплате заработной платы за период, когда они в целях самозащиты трудовых прав отказались от выполнения трудовой функции (ст. 379 ТК РФ). Комиссия при решении данного трудового спора исходит из положений ст. 379 ТК РФ, которая определяет, что работники в целях самозащиты могут отказаться от выполнения работы.

На время отказа от работы за ними сохраняются все права, предусмотренные ТК РФ, иными законами и другими нормативными правовыми актами (ст. 379 ТК РФ).

На практике приостановка работы на весь период задержки выдачи заработной платы рассматривается как простой не по вине работника.

КТС при нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, обязывает работодателя выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже 1/300 действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При определении конкретного размера вознаграждения КТС руководствуется коллективным договором (ст. 236 ТК РФ).

7. На заседании КТС рассматривают: споры о незаконном отстранении от работы субъекта трудового правоотношения, а также требования работника по вопросам применения установленных в соответствии с законодательством норм труда, а также условий, обеспечивающих их выполнение.

Но комиссия не может рассматривать споры по вопросам установления или изменения норм труда и расценок. Если же работодатель с нарушением установленного порядка единолично ввел новые расценки или нормы, то работник вправе обратиться в КТС с требованием об оплате работы по прежним нормам и расценкам или о незаконном введении или изменении норм выработки.

8. КТС разрешает трудовые споры, возникающие в связи с неправильностью или неточностью записей в трудовой книжке о приеме на работу, о переводе на другую работу (ст. 72-74 ТК РФ).

9. КТС разрешает споры о доплате за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ. КТС должна проверять, предусмотрена ли законодательством, локальным актом или договором такая доплата в организации.

10. Споры о выплате премий рассматривает КТС лишь в случаях, предусмотренных положениями о премировании, действующими в организации, в которых заранее определены конкретные показатели и условия премирования, круг работников, подлежащих премированию.

11. КТС подведомственны споры о всех премиях, которые выплачиваются за достижение заранее определенных показателей. При этом КТС не вправе входить в обсуждение вопроса о

соразмерности полного или частичного лишения этих выплат, тяжести допущенного работником нарушения.

Разногласия по вопросам выплаты премий, носящих характер единовременного поощрения и выплачиваемых работнику работодателем по согласованию с профсоюзом за хорошую работу на основе общей оценки результатов трудовой деятельности, не подведомственны КТС.

Рассматриваются КТС споры, связанные с наложением дисциплинарного взыскания по правилам внутреннего трудового распорядка.

КТС при разрешении спора о наложении дисциплинарного взыскания решение выносит с учетом тяжести совершенного проступка, обстоятельств, при которых он совершен, предшествующей работы и поведения работника.

12. Разрешает КТС споры, связанные с правом на отпуск и с продолжительностью очередного и дополнительного отпуска, об установлении неполного рабочего времени и другие споры о рабочем времени и времени отдыха.

13. Прочие споры также разрешаются КТС, например о выдаче и использовании спецодежды; средств индивидуальной защиты; об исчислении непрерывного трудового стажа для назначения пособий по государственному социальному страхованию и других выплат.

КТС подведомственны и другие трудовые споры, возникающие в организации.

14. После введения в действие ТК РФ в КТС работники обращаются с заявлениями о том, что работодатель не индексирует заработную плату в связи с ростом потребительских цен.

При решении данного вопроса КТС на практике руководствуется коллективным договором.

В случае отсутствия в коллективном договоре положения о индексации заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги КТС своим решением отказывает в удовлетворении требований работника, при этом обязывает работодателя урегулировать в коллективном договоре данный вопрос. Для положительного решения этого вопроса необходим новый нормативный правовой акт, на который бы КТС в решении могла бы сослаться. Поэтому КТС своим решением обязывает работодателя и соответствующий профсоюзный орган внести дополнение в содержание коллективного договора и урегулировать этот вопрос.

15. На практике нет четкого ответа, можно ли КТС и суду применять ТК РФ при рассмотрении трудовых споров, если индивидуальный трудовой спор и, соответственно, трудовое правоотношение возникли до введения нового ТК РФ. Так, например, правило ст. 424 ТК РФ применяется при разрешении трудовых споров, которые возникли до 1 февраля 2002 г., а разрешаются КТС и судом после 1 февраля 2002 г. Статья 424 ТК РФ дает ответ на этот вопрос.

Не разрешаются в КТС те споры, которые отнесены законодательством к компетенции других органов, например суда.

16. КТС в процессе разрешения трудового спора предусматривает процедуру разбирательства спора в той части, в которой она не определена ТК РФ.

Комиссия может вызывать на заседание свидетелей, приглашать экспертов, а также членов трудового коллектива.

Заседание КТС можно проводить, если присутствуют половина ее членов с каждой стороны. Главное, чтобы участвовало в заседании равное число представителей сторон.

17. Порядок рассмотрения трудового спора в КТС подробно отражается секретарем в протоколе заседания, а при его отсутствии - заместителем председателя, ведущим заседание. Протокол КТС подписывается и заверяется печатью комиссии.

18. Индивидуальный спор об установлении новых условий труда также не подведомствен ни КТС, ни суду, хотя возник из трудового правоотношения.

Установленный порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров, включая их подведомственность, не лишает работника права обратиться в вышестоящий орган в порядке подчиненности или в суд с жалобой на действия (бездействие) конкретного руководителя организации. Работник вправе обжаловать незаконные действия работодателя в иные органы, например в прокуратуру, Рострудинспекцию и в другие структуры, осуществляющие надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде и охране труда.

19. По окончании рассмотрения спора секретарь комиссии должен огласить протокол членам комиссии и учесть их замечания. Протокол заседания КТС вручается работодателю и работнику по их требованию.

20. Если работник или его представитель не является на заседание комиссии по решению членов комиссии, то рассмотрение дела откладывается, а комиссия устанавливает причину его отсутствия. При повторном отсутствии работника, если установлено, что он был своевременно извещен о дне рассмотрения спора, КТС имеет право снять рассмотрение заявления, если нет уважительных причин.

Снятие заявления с рассмотрения не лишает работника права обратиться повторно в КТС, если не пропущен 3-месячный срок.

21. Отсутствие работодателя на заседании КТС, если он своевременно извещен о дне рассмотрения спора, не влияет на разрешение трудового спора по существу.

22. КТС при разрешении трудового спора не связана заранее установленной процедурой его рассмотрения. Порядок разрешения трудового спора регулируется лишь ТК РФ и другими актами.

23. Все заявления работника в КТС должны быть зарегистрированы в журнале. Эту работу может делать член КТС, которому комиссия ее поручила, или под его руководством работник, выделенный работодателем для организационно-технического обслуживания КТС.

24. В начале заседания КТС выясняется у спорящих сторон, нет ли отвода кому-либо из членов КТС. И если заявлен отвод, то остальные члены КТС решают, подлежит ли он удовлетворению. Хотя в ТК РФ на этот вопрос ответа нет.

Статья 387 ТК РФ раскрывает основные положения о процессе рассмотрения трудового спора в КТС, а также сроки их рассмотрения в КТС - 10 календарных дней со дня подачи заявления. Это - процессуальный срок, который КТС обязана соблюдать, явка представителя работодателя и подавшего заявление работника или его представителя на заседание КТС обязательна. Заочное рассмотрение спора возможно лишь по письменному заявлению работника. Если работник вторично не является без уважительных причин на заседание КТС, то комиссия может принять решение о снятии трудового спора с рассмотрения. Но это не лишает работника права подать второй раз заявление по данному спору, если не пропущен 3-месячный срок. Если отсутствует представитель работодателя, то заседание КТС из-за этого не откладывается. Заседание КТС проводится в нерабочее время, удобное для сторон спора, о чем они извещаются заранее.

Копия протокола заседания КТС вывешивается на видном для всех работников месте.

Статья 386. Срок обращения в комиссию по трудовым спорам

1. Обращаться в комиссию по трудовым спорам может только работник в срок, определенный ст. 386 ТК РФ. Работодателю такого права не предоставлено.

2. Срок для обращения в КТС исчисляется с момента, когда работник узнал или должен был узнать о нарушении своего трудового права. Поэтому он начинается со следующего дня после того, как работнику стало известно о нарушении его права.

Работник может обратиться в КТС с просьбой восстановить пропущенный срок, если он пропустил его по уважительной причине. КТС рассматривает это заявление работника с его участием. Признав причину пропуска срока уважительной, КТС восстанавливает срок и в этом же заседании рассматривает трудовой спор по существу.

Если срок КТС не восстанавливает, то трудовой спор комиссия снимает с рассмотрения.

3. Срок исчисляется в календарных днях, поэтому в него включены и нерабочие дни. День возникновения права требования в число дней срока не засчитывается.

КТС могут принимать к своему рассмотрению заявления, поданные с пропуском срока давности, в тех случаях, когда срок пропущен по причинам, признанным членами комиссии уважительными. Этот вопрос рассматривается в комиссии с вызовом работника.

4. Если срок КТС не восстанавливает, то трудовой спор комиссия снимает с рассмотрения. Срок исчисляется в календарных днях, поэтому в него включены и нерабочие дни. День возникновения права требования в число дней срока не засчитывается.

5. Обоснованность требований работника проверяется при рассмотрении дела по существу в КТС.

Заявление работника в КТС подлежит обязательной регистрации секретарем КТС в специальном журнале, где фиксируются также сроки разрешения спора. Такое заявление не принимается к рассмотрению КТС, если имеется вступившее в законную силу решение КТС или иного юрисдикционного органа, вынесенное по спору между теми же сторонами, о том же предмете и по тем же основаниям.

Статья 387. Порядок рассмотрения индивидуального трудового спора в комиссии по трудовым спорам

1. Статья 387 ТК РФ содержит основные положения о порядке рассмотрения трудового спора в комиссии по трудовым спорам. Обязанность КТС разрешить спор в 10-дневный срок по существу гарантирует быстрейшее восстановление нарушенного трудового права. На практике для проведения заседания КТС не устанавливают определенные дни недели, так как это может привести к нарушению срока разрешения спора, указанного в данной статье. Дни их рассмотрения определяются по мере поступления заявлений от работников.

В организации со сменным режимом работы заседания комиссии должны назначаться на такое время, чтобы заинтересованный работник, а также свидетели могли присутствовать на заседании в нерабочее для него время.

2. Заседание комиссии 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.

3. Работник и работодатель должны быть своевременно извещены о времени и месте заседания КТС, а также о переносе его на другой день.

При неявке работника на заседание комиссии рассмотрение трудового спора откладывается до следующего заседания. При вторичной неявке работника без уважительных причин комиссия может вынести решение о снятии данного заявления с рассмотрения, что не лишает работника возможности подать заявление вновь.

Комиссия по трудовым спорам имеет право вызывать на заседание свидетелей, приглашать специалистов для проведения технических и бухгалтерских проверок, представителей профсоюзов, избранных в организации.

По требованию комиссии руководитель организации обязан представить необходимые документы и расчеты.

4. ТК РФ специально не закрепляет за работниками право заявлять отводы отдельным членам комиссии. Практика свидетельствует, что иногда такие отводы отдельным членам комиссии заявляют.

5. В протоколе заседания комиссии подробно освещаются процесс разбирательства спора, исследования доказательств и выводы ее членов. Закон не предусматривает специальной формы протокола, поэтому она может быть произвольной.

Статья 388. Порядок принятия решения комиссией по трудовым спорам и его содержание

1. Комиссия по трудовым спорам состоит из равного числа представителей работодателя и работников.

Решение КТС по конкретному спору принимается поэтому простым большинством голосов в соответствии с действующим законодательством.

2. Решение должно быть мотивированным, выводы подтверждены доказательствами и основаны на действующем законодательстве, коллективном договоре, локальных нормативных актах о труде.

3. Решение состоит из описательной части, где указывается наименование организации, в которой действует КТС, фамилии членов КТС и других лиц, участвующих в заседании, а также фамилия обратившегося в КТС работника, дата обращения в КТС и проведения заседания, существо трудового спора, результаты голосования. Обоснование принятого решения дается со ссылкой на законодательство. Резолютивная часть должна отражать существо решения, где указывается, какие конкретные нарушения прав работника допущены и какие подлежат выплате суммы, сроки исполнения и другие существенные вопросы.

4. Решение подписывается председателем или его заместителем, если он руководил заседанием. Заверенные председателем копии решения КТС выдаются работнику и руководителю организации. Для их оформления установлен 3-дневный срок.

5. Решения КТС принимаются тайным голосованием присутствующих на заседании членов комиссии, имеют обязательную правовую силу для сторон трудового спора. Если решение не обжаловано, оно подлежит принудительному исполнению судебным приставом. Если член КТС не согласен с решением, он обязан подписать протокол заседания, но может в нем изложить особое мнение.

Решения КТС имеют как мотивировочную, так и резолютивную часть. Резолютивная часть должна быть изложена в категорической, повелительной форме, например признать перевод на другую работу неправильным, восстановить на прежней работе.

Решение КТС в последующем утверждении не нуждается, поэтому может быть исполнено немедленно. КТС не может его пересматривать, но вправе вынести дополнительное решение, если, например, в решении КТС не определила точную сумму, подлежащую выплате работнику, и в других случаях.

Копии решения КТС в 3-дневный срок посылаются (выдаются) заинтересованному работнику и работодателю. Получив такую копию решения КТС, любая из сторон может обжаловать ее в суд в 10-дневный срок со дня вручения им копии.

Статья 389. Исполнение решений комиссии по трудовым спорам

1. Решение комиссии по трудовым спорам является окончательным, поэтому работодатель обязан точно исполнить его в срок, установленный ст. 389 ТК РФ, который не может быть изменен в сторону ни сокращения, ни увеличения как по требованию работника, так и по инициативе КТС. Работодатель вправе исполнить решение КТС ранее указанного в ст. 389 ТК РФ срока, если оно вынесено в пользу работника и удовлетворяет все его требования. Исключение из общего правила установлено лишь в отношении решения о восстановлении на прежней работе лица, незаконно переведенного на другую работу. Это решение подлежит немедленному исполнению.

2. Датой, определяющей начало срока исполнения решения КТС, является дата вручения работнику и работодателю копий решения комиссии.

3. КТС подразделений организации правом выдачи удостоверений, имеющих силу

исполнительного листа, не наделены. Такое удостоверение может выдавать лишь КТС организации. Это удостоверение выдается без выявления причины неисполнения и без повторного разрешения трудового спора по существу.

В письменной форме работник подает заявление в КТС в срок, определенный ст. 389 ТК РФ. Вопрос о выдаче такого удостоверения решается коллегиально на заседании КТС.

При пропуске работником этого срока по уважительным причинам КТС, выдавшая удостоверение, его может восстановить. На удостоверении делается отметка о восстановлении срока, которая заверяется подписью председателя КТС или его заместителя и печатью.

4. Принудительное исполнение решения КТС возлагается на службу судебных приставов. Исполнение юридических актов в подобных случаях может рассматриваться как принудительная реализация субъективного права или интереса и как принудительная реализация юрисдикционного акта, вынесенного в защиту права и интереса работника.

Принудительному исполнению подлежат решения о присуждении (исполнительные решения), выносимые по искам о взыскании заработной платы, пенсий, пособий и других денежных сумм, а также об обязательстве ответчика совершить в пользу истца определенные действия, например восстановить на ту должность (профессию), которую он выполнял до увольнения. По таким решениям судов истцу-работнику выдается исполнительный лист, который он предъявляет к исполнению через судебного пристава-исполнителя. Он принуждает работодателя к совершению действия, предусмотренного решением.

5. Правоотношения, возникающие в исполнительном производстве, регулируются Федеральным законом "Об исполнительном производстве".

Порядок исполнения решения КТС о восстановлении на работе незаконно переведенного на другую работу работника, принятого КТС, подлежит немедленному исполнению, т.е. на следующий день после его вынесения КТС.

6. В случае неисполнения работодателем решения комиссии в установленный срок работнику выдается КТС удостоверение, имеющее силу исполнительного листа.

Удостоверение не выдается, если работник или работодатель обратились в установленный срок с заявлением о разрешении трудового спора в суд. На основании удостоверения, выданного КТС и предъявленного не позднее 3-месячного срока со дня его получения в суд, судебный исполнитель приводит его в исполнение в принудительном порядке без рассмотрения судом спора по существу.

7. В случае пропуска работником установленного 3-месячного срока по уважительным причинам КТС, выдавшая удостоверение, может восстановить этот срок, изменив дату выдачи удостоверения. Работник вправе обратиться с заявлением в КТС, чтобы ему восстановили пропущенный срок для обращения к судебному исполнителю в письменной форме. Вопрос об уважительности причины решается на заседании КТС в каждом отдельном случае с учетом конкретных обстоятельств. Признав причины пропуска срока неуважительными, КТС отказывает в восстановлении срока. В этом случае удостоверение теряет юридическую силу, и решение КТС не может быть исполнено судебным исполнителем в принудительном порядке.

8. В случае утраты (потери) удостоверения работнику выдается дубликат. Вопрос о выдаче дубликата рассматривается на заседании КТС, на котором должны присутствовать работник и работодатель или его представитель, чтобы убедиться в том, что удостоверение не было предъявлено к исполнению.

9. Разумеется, удостоверение на принудительное исполнение решения КТС не выдается, если одна из сторон спора в установленный срок обратилась в жалобой на решение КТС в суд.

Статья 390. Обжалование решения комиссии по трудовым спорам и перенесение рассмотрения индивидуального трудового спора в суд

1. Статья 390 ТК РФ определяет порядок обжалования решения комиссии по трудовым спорам, а также закрепляет право работника перенести трудовой спор на рассмотрение суда, если его не удовлетворяет вынесенное решение.

Работник освобождается от судебных расходов при обращении в суд с трудовым спором или жалобой на решение КТС.

По общему правилу, указанному в ст. 390 ТК РФ, суд принимает трудовые дела к своему производству после их рассмотрения КТС, если они не отнесены к непосредственной подведомственности суда (без обращения в КТС). Исключение установлено лишь для случаев, когда КТС не рассмотрела спор в установленный 10-дневный срок и работник обратился поэтому в суд.

Право работодателя на обращение в суд не ограничено каким-либо условием, например тем, что решение КТС противоречит закону. По любому основанию работодатель, равно как и работник, может оспаривать в суде решение КТС. К заявлению должна быть приложена копия решения КТС, подтверждающая разрешение трудового спора в комиссии.

2. Вопрос о восстановлении срока для обжалования решения КТС рассматривается судом одновременно с разрешением трудового спора по существу. Признав причину пропуска срока

неуважительной, суд выносит решение об отказе в удовлетворении требований работника или работодателя из-за пропуска срока обращения в суд.

Суд рассматривает жалобу на решение КТС по общим правилам искового производства, установленным ГПК РФ, т.е. разрешает спор по существу в присутствии сторон трудового спора и выносит судебное решение по существу спора, обязательное для работника и работодателя. Поскольку суд не является надзорной инстанцией по отношению к КТС, он в своем решении не указывает об отмене ее решения.

Если лица, участвующие в деле, надлежаще извещены о времени и месте судебного заседания, суд откладывает разбирательство дела в случае признания уважительными причин их неявки. Стороны обязаны известить суд о причинах неявки и представить доказательства уважительности этих причин.

Суд вправе рассмотреть дело в отсутствие ответчика, если сведения о причинах неявки отсутствуют либо если суд признает причины неявки неуважительными.

Стороны вправе просить суд о рассмотрении дела в их отсутствие и направлении им копии решения суда. Суд может признать обязательным участие сторон в судебном заседании, если это необходимо по обстоятельствам дела для вынесения решения по существу трудового спора.

3. См. также п. 2 постановления Пленума Верховного Суда РФ "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" в [Приложении](#).

Статья 391. Рассмотрение индивидуальных трудовых споров в судах

1. Подведомственность трудовых споров суду определяется ст. 391 и другими статьями ТК РФ, а также ГПК РФ.

Подведомственность трудовых споров судам определяется по закону, который действует на момент принятия судом искового заявления и рассмотрения его судом, например если решение суда по трудовому спору было отменено в порядке надзора, а в этот период изменился закон о компетенции суда.

Работник наделяется правом подачи заявления о рассмотрении спора, возникшего в связи с отказом работодателя в приеме на работу и заключением трудового договора. Суд при рассмотрении заявления проверяет причины отказа в приеме на работу и выясняет вопрос о наличии свободных рабочих мест и т.д.

Работник обращается с заявлением в суд непосредственно, минуя комиссию по трудовым спорам, в тех случаях, когда в организации КТС не образована.

2. Конституция РФ имеет высшую юридическую силу, прямое действие и применяется на всей территории Российской Федерации (ст. 15). Поэтому суды при рассмотрении дел должны оценивать содержание закона или иного нормативного правового акта, регулирующего рассматриваемые правоотношения, и в случаях выявленного противоречия при определении подведомственности применять Конституцию РФ. В частности, суд применяет Конституцию РФ, если придет к убеждению, что федеральный закон, принятый после вступления в силу Конституции РФ, противоречит соответствующим положениям Конституции.

Если при рассмотрении конкретного дела суд установит, что подлежащий применению акт государственного или иного органа не соответствует закону, он в силу ч. 2 ст. 120 Конституции РФ обязан принять решение в соответствии с законом, регулирующим данные правоотношения. Так, решением Верховного Суда РФ от 10 июня 1996 г. было признано незаконным (недействительным) разъяснение Минтруда России от 25 июня 1993 г. "О некоторых вопросах, связанных с порядком предоставления дополнительных отпусков, предусмотренных действующим законодательством".

3. Трудовые споры, подведомственные суду, рассматриваются районными судами, мировыми судьями.

Мировые судьи являются судьями общей юрисдикции субъектов РФ входят в единую судебную систему России. Они должны рассматривать дела, возникающие из трудовых отношений, за исключением дел о восстановлении на работе (ст. 1, 3 Федерального закона от 17 декабря 1998 г. N 188-ФЗ "О мировых судьях в Российской Федерации"). Вступившие в силу постановления мировых судей, а также их законные распоряжения, требования, поручения, вызовы и другие обращения являются обязательными для всех без исключения федеральных органов государственной власти, органов государственной власти субъектов РФ, органов местного самоуправления, общественных объединений, должностных лиц, других физических и юридических лиц и подлежат неукоснительному исполнению на всей территории Российской Федерации (ст. 1 названного Закона).

Мировой судья единолично рассматривает дела, в том числе и трудовые, отнесенные к его компетенции, соответствующим федеральным законом.

Мировые судьи осуществляют свою деятельность в пределах судебных участков, которые создаются и упраздняются законами субъектов РФ.

4. Подсудность трудовых дел судам определяется ГПК РФ. Иски предъявляются в суд по месту жительства ответчика, а иски к юридическому лицу - по месту нахождения органа или имущества юридического лица.

Иски о восстановлении трудовых прав могут предъявляться также по месту жительства истца.

Выбор между несколькими судами, которым, согласно ГПК РФ, подсудно дело, принадлежит истцу. Иски о возмещении вреда, причиненного имуществу организации (юридического лица), могут предъявляться также по месту причинения вреда.

Суд рассматривает трудовые дела как по заявлению работника, так и по требованию работодателя. Право предъявлять иски по трудовым спорам от имени работников и выступать в суде в качестве представителей работников принадлежит также их представителям, защищающим их интересы.

С заявлением в суд могут обратиться работники в возрасте от 16 лет, а в случаях, указанных в трудовом законодательстве, и ранее этого возраста, поскольку они обладают трудовой правоспособностью. Они вправе лично защищать в суде свои права и охраняемые законом интересы, а привлечение в таких случаях к участию в деле родителей, усыновителей или попечителей несовершеннолетних для оказания им помощи зависит от усмотрения суда.

Работодатель может обратиться в суд с исковым требованием, когда он, во-первых, не согласен с решением КТС, во-вторых, предъявляет иск работнику, причинившему материальный ущерб организации при исполнении трудовых обязанностей. Организация участвует в суде в качестве истца или ответчика по трудовым спорам при условии, что она является юридическим лицом в гражданско-правовом смысле. Поэтому структурные подразделения организации (отделы, участки и т.д.), не имеющие права юридического лица, не могут самостоятельно выступать в суде в качестве истца или ответчика. От имени структурных подразделений организации иск предъявляет в суд работодатель или другие представители организации.

Работодатели обособленных подразделений организации, которые обладают трудовой правоспособностью, т.е. пользуются дисциплинарными полномочиями, правом приема и увольнения работников, могут выступать в суде в качестве ответчика или соответчика по трудовым делам, например по делам о восстановлении на работе и др.

Суд при приеме искового заявления должен установить надлежащего истца и ответчика. При разбирательстве дела суд вправе применять меры к замене истца. Если суд сочтет, что иск предъявлен ненадлежащим истцом, то он должен обсудить вопрос о его замене.

Независимо от того, кем возбуждено в суде дело - по заявлению работника или работодателя, не согласных с решением КТС, суд решает этот трудовой спор в порядке искового производства, в котором истец - работник, а ответчик - организация, оспаривающая его требования.

Организация является истцом по трудовому спору в суде только в том случае, если работодатель обращается в суд с иском о взыскании с работника тех или иных сумм в пользу организации (например, о взыскании материального ущерба, причиненного организации по вине работника).

Дела по требованиям, вытекающим из трудовых правоотношений, рассматриваются судом первой инстанции, если стороны находятся в одном городе или районе, не позднее 10 дней, а в других случаях - не позднее 20 дней со дня окончания подготовки дела к разбирательству.

5. Особое внимание при рассмотрении трудовых споров суды обращают на проверку условий мирового соглашения по трудовым делам, а также обстоятельств отказа истца от исковых требований и признания ответчиком иска с тем, чтобы они соответствовали нормам трудового законодательства и не нарушали чьих-либо прав и охраняемых законом интересов.

Недопустимо утверждение мирового соглашения в том случае, когда его условия в какой-либо мере нарушают трудовые права работника или в обход закона направлены на освобождение работодателя от материальной ответственности за вред, причиненный организации.

При решении вопроса о принятии отказа от иска о восстановлении на работе или утверждении мирового соглашения сторон по такому иску суд выясняет, не противоречат ли эти действия закону и интересам сторон.

Условия, на которых стороны пришли к мировому соглашению, отражаются в протоколе судебного заседания и подписываются сторонами. Эти условия должны быть ясными, определенными и не допускать различных толкований, чтобы не вызывать споров при исполнении.

6. В зависимости от выяснившихся обстоятельств дела суд может выйти за пределы заявленных истцом требований, если признает это необходимым для защиты прав и охраняемых законом интересов истца, а также в других случаях, предусмотренных законом. Например, рассматривая исковое требование о восстановлении на работе, суд разъясняет работнику, что он может заявить дополнительное требование об оплате времени вынужденного прогула.

При вынесении решения, обязывающего ответчика совершить определенные действия, не связанные с передачей имущества или денежных сумм, суд в том же решении может указать, что если ответчик (работодатель) не исполнит решение в течение установленного срока, то истец вправе произвести эти действия за счет ответчика со взысканием необходимых расходов.

Решение суда может быть обжаловано в кассационном порядке сторонами в течение 10 дней после вынесения судом решения в окончательной форме в вышестоящий суд.

На основании ст. 391 ТК РФ трудовые споры, подлежащие разрешению в суде, можно

классифицировать на 2 группы:

условно подведомственные суду. Сюда относятся трудовые споры, которые могут быть разрешены судом только после их рассмотрения в КТС;

непосредственно подведомственные суду (ч. 2 ст. 391 ТК РФ).

Принимая исковое заявление, суд исследует предмет и характер спора. Если он своевременно обнаружит нарушение установленного порядка прохождения спора (например, работник обратился в суд, минуя КТС), то отказывает в принятии заявления. Если же нарушение подведомственности обнаружится после принятия заявления, т.е. в момент его рассмотрения в судебном заседании, то иск оставляется без рассмотрения и работнику разъясняется, что ему первоначально за разрешением спора следует обратиться в КТС.

Суд разрешает трудовые споры по всем вопросам применения закона, иных нормативных правовых актов о труде, коллективного договора и других соглашений о труде лиц, работающих по трудовому договору в любой организации, независимо от организационно-правовой формы и формы собственности. Причем суд защищает права и свободы граждан независимо от того, каким субъектом правоприменения они нарушены. Если субъективное трудовое право нарушено индивидуальным актом применения норм, то этот акт может быть обжалован в суд с соблюдением порядка прохождения спора, определенного ст. 391 ТК РФ.

В соответствии со ст. 46 Конституции РФ, ст. 1 и 3 Закона РФ "Об обжаловании в суд действий и решений, нарушающих права и свободы граждан" гражданин вправе обжаловать любые действия (решения) работодателя, например отказ в приеме на работу и заключении трудового договора. Суд при рассмотрении подобной жалобы проверяет причины отказа в приеме на работу и выясняет наличие свободных рабочих мест и т.д.

Статьей 391 ТК РФ установлен порядок разрешения споров работников о восстановлении на работе с прежними условиями труда независимо от основания прекращения трудового договора, от инициативы стороны договора, порядка приема на работу и увольнения, а также от организации, где выполнялась трудовая функция.

Суду подведомственны споры по поводу обоснованности прекращения трудового договора с руководящими работниками, назначенными на должность постановлением Правительства РФ.

Подведомственны суду споры о восстановлении на работе лица, уволенного в связи с окончанием срока выборной работы и не избранного на новый срок, если нарушен порядок проведения выборов. Разрешается в суде иск о незаконном увольнении, если приказ об увольнении издан руководителем, не обладающим правом приема на работу и расторжения трудового договора.

Исковые требования о трудоустройстве лица, освобожденного от выборной работы в связи с окончанием срока, подлежат рассмотрению в суде.

Разрешаются судом споры об изменении срока действия трудового договора при рассмотрении иска о восстановлении работника, уволенного в связи с окончанием срока договора, если он был заключен с нарушением ст. 53 и 58 ТК РФ.

По делам о восстановлении на работе лиц, уволенных по инициативе работодателя, бремя доказывания законного основания для увольнения и соблюдения порядка увольнения лежит на ответчике.

Требования об оплате времени вынужденного прогула, об изменении формулировки причин увольнения, а также даты расторжения договора являются производными от основного иска о восстановлении на работе незаконно уволенного работника, поэтому подведомственность по этим делам определяется по тем же правилам, которые закон установил для дел о восстановлении на работе. Такие иски разрешает суд.

ТК РФ в отличие от КЗоТ РФ относит к непосредственной компетенции суда трудовые споры по заявлениям о переводе на другую работу.

Подведомственны суду, согласно ст. 231 ТК РФ, споры по вопросам расследования, оформления и учета несчастных случаев на производстве. В этих случаях подача жалобы в суд не является основанием для неисполнения работодателем (уполномоченным им представителем) решений государственного инспектора по охране труда.

Судам подведомственны трудовые споры о возмещении имущественного ущерба, причиненного организации сторонами трудового договора (ст. 232 ТК РФ).

Рассматривают суды трудовые споры о материальной ответственности работодателя за задержку выплаты заработной платы (ст. 236 ТК РФ).

Работник вправе обратиться в суд при нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику. Работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже 1/300 действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка РФ от невыплаченной в срок суммы за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактической выплаты включительно. Конкретный размер выплачиваемой работнику денежной компенсации определяется коллективным договором или трудовым договором (ст. 236 ТК РФ).

С учетом этого в решении суда, вынесенном по данному спору, определяется конкретный размер

денежной компенсации, которую необходимо выплатить работнику (ст. 236 ТК РФ).

По иску работника в судах рассматриваются его исковые требования о возмещении морального вреда, причиненного ему незаконными действиями работодателя.

В ст. 237 ТК РФ указано, что моральный вред, причиненный работнику неправомерными действиями или бездействием работодателя, возмещается работнику в денежной форме в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора.

В случае возникновения спора факт причинения работнику морального вреда и размер его компенсации устанавливаются судом независимо от подлежащего возмещению имущественного ущерба.

Под моральным вредом понимаются нравственные или физические страдания, причиненные действиями (бездействием), посягающими на принадлежащие гражданину нематериальные блага (жизнь, здоровье, достоинство личности, деловая репутация, неприкосновенность частной жизни, личная и семейная тайна и т.п.), нарушающими его личные неимущественные (право на пользование своим именем, право авторства и другие права) или имущественные права (невыплата заработной платы работнику, непредоставление льгот и преимуществ, закрепленных в законодательстве).

Размер компенсации морального вреда зависит от характера и объема причиненных истцу нравственных или физических страданий, степени вины ответчика в каждом конкретном случае и не влияет на размер удовлетворенного иска о возмещении материального убытка, если таковой был.

Конкретный размер морального вреда устанавливается судом с учетом всех обстоятельств, выявленных в процессе судебного разрешения трудового конфликта.

Если работнику причинен моральный вред действиями, нарушающими его личные неимущественные права либо посягающими на принадлежащие работнику другие нематериальные блага, суд может по требованию истца возложить на нарушителя обязанность денежной компенсации указанного вреда.

Компенсация морального вреда возможна также при рассмотрении судом трудовых споров о защите чести, достоинства и деловой репутации, если в суде будет доказано их умаление, а также при нарушении сроков выплаты заработной платы, при незаконном отказе в приеме на работу, например, по мотивам, связанным с беременностью женщины или наличием у нее детей; с трудоустройством выпускников общеобразовательных учреждений начального и среднего и профессионального образования и других лиц, с которыми работодатель обязан в силу закона заключить трудовой договор.

Размер денежной компенсации определяет суд на основании представленных истцом доказательств. Суд, признав распространенные сведения порочащими и не соответствующими действительности, должен принять также меры к их опровержению и восстановлению доброго имени работника, чье право было нарушено.

Рассматриваются в суде споры о материальной ответственности работника за ущерб, причиненный работодателю, по его иску (ст. 238, 239, 242, 243, 248 и другие статьи ТК РФ).

Суд рассматривает дела по жалобам об отказе в приеме на работу лиц, считающих, что они подверглись дискриминации при переговорах о заключении трудового договора. Граждане вправе подать жалобу в суд, если считают мотивы отказа в приеме на работу неконституционными. Мотивы, по которым запрещается какое бы то ни было прямое или косвенное ограничение прав или установление прямых или косвенных преимуществ при приеме на работу, перечислены в Конституции РФ. Такие жалобы рассматриваются судом не в исковом порядке, а как жалобы на неправомерные действия работодателя. Суд проверяет законность жалобы и выносит решение.

Рассматриваются в суде споры о незаконном отказе выплаты уволенному работнику пособия по безработице в связи с нарушением им условий перерегистрации в центре.

Суду подведомственны дела по спорам о возмещении вреда, причиненного работнику повреждением здоровья, связанным с исполнением им трудовых обязанностей.

Подведомственны суду споры о незаконном отказе в назначении пенсии или пособий. Если задержка в оформлении пенсии повлекла материальный вред для работника из-за того, что работодатель несвоевременно передал документы в отдел социальной защиты, то работник вправе предъявить иск в суд к организации о взыскании этого вреда.

Работодатель вправе обратиться в суд с иском о возмещении работником материального ущерба, причиненного имуществу организации. По таким делам работодатель выступает в качестве истца, а работник - ответчика.

Суду подведомственны регрессные иски. Если в процессе трудовой деятельности работник причинил материальный ущерб третьим лицам и этот вред возмещен организацией, с которой он состоит в трудовых правоотношениях, то по заявленному иску на работника может быть в порядке регресса возложена обязанность возместить этот ущерб.

3. См. также п. 1, 5, 6, 56 постановления Пленума Верховного Суда РФ "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" в [Приложении](#).

Статья 392. Сроки обращения в суд за разрешением индивидуального трудового спора

1. Независимо от того, кем возбуждено в суде дело - работником или работодателем, несогласным с решением Комиссии по трудовым спорам, суд решает этот спор в порядке искового производства, в котором истцом является работник, а ответчиком - работодатель (организация), оспаривающий его требования.

К давностным срокам для обращения за разрешением трудового спора в суде ст. 392 ТК РФ относит следующие: по спорам об увольнении - месячный срок, исчисляемый со дня вручения работнику приказа об увольнении, а если приказ вручен не был - со дня выдачи трудовой книжки с записью об основаниях прекращения трудового договора либо со дня, когда работник отказался от получения приказа об увольнении или трудовой книжки. За разрешением в суде иных трудовых споров работник может обращаться в 3-месячный срок со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении его прав.

2. Для обращения работодателя в суд с иском к работнику о возмещении материального вреда, причиненного организации, установлен срок в 1 год со дня обнаружения причиненного вреда. Днем обнаружения причиненного вреда следует считать день, когда работодателю стало известно о наличии такого вреда. При выявлении вреда в результате инвентаризации материальных ценностей или при проверке финансово-хозяйственной деятельности организации днем обнаружения вреда следует считать день подписания соответствующего акта или заключения.

3. См. также п. 3 постановления Пленума Верховного Суда РФ "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" в [Приложении](#).

Статья 393. Освобождение работников от судебных расходов

1. Работник при обращении в суд по трудовым делам освобождается от уплаты пошлин и судебных расходов.

Работодатель при обращении в суд по трудовым делам не освобождается от оплаты судебных расходов. Размер государственной пошлины определяется Федеральным законом "О государственной пошлине".

2. Судебные расходы - это затраты, возникающие в связи с рассмотрением трудового спора в суде и исполнением решения суда.

Обязанность уплаты судебных расходов возлагается на стороны, которые обращаются в суд за рассмотрением трудовых споров.

Судебные расходы состоят из государственной пошлины и издержек, связанных с рассмотрением дела в суде.

Государственная пошлина представляет собой установленный законом обязательный и действующий на всей территории Российской Федерации платеж, взимаемый в доход государства за совершение юридически значимых действий либо выдачу документов, в том числе и за действия, совершаемые судом по рассмотрению, разрешению, пересмотру гражданских и трудовых дел, за выдачу судом копий документов.

Размер и порядок исчисления государственной пошлины устанавливаются федеральным законом и зависят от характера иска (заявления, жалобы) и цены иска.

Судебные издержки - это денежные суммы, подлежащие взысканию при рассмотрении конкретного дела для выплаты вознаграждения лицам, оказывающим содействие в осуществлении правосудия (экспертам, свидетелям), возмещения затрат суду по совершению перечисленных в законе отдельных процессуальных действий.

Размер издержек определяется, исходя из фактически понесенных затрат при рассмотрении и разрешении трудового дела в суде.

3. См. также п. 4 постановления Пленума Верховного Суда РФ "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" в [Приложении](#).

Статья 394. Вынесение решений по трудовым спорам об увольнении и о переводе на другую работу

1. Положения ст. 394 ТК РФ относятся к деятельности судов, рассматривающих в пределах своей компетенции споры работников об увольнении и переводе на другую работу.

Факт восстановления на работе порождает следующие права работника: предоставление ему прежней работы, т.е. работы по той же специальности или должности, с теми же условиями труда; оплату за все время вынужденного прогула; возмещение работнику денежной компенсации морального вреда; восстановление непрерывного и общего трудового стажа, в который включается все время оплачиваемого вынужденного прогула. Это время входит также в стаж, дающий право на оплачиваемый отпуск. Поэтому в решении о восстановлении на работе указываются: наименование организации, специальности (должность работника); все существенные условия труда, в которых выполнялась ранее трудовая функция. Трудоустройство уволенного работника в другую организацию не является компетенцией суда. Из данного правила есть одно исключение, касающееся реорганизации организации,

где работал уволенный истец. В подобных случаях правопреемство переходит к реорганизованной организации, поэтому суд восстанавливает уволенного работника в новую организацию (ст. 57, 58 ГК РФ).

При предъявлении работником требования только о признании увольнения незаконным суд выясняет желание истца восстановиться на прежней работе. Если такое желание отсутствует, суд выносит решение о признании увольнения незаконным и изменяет его формулировку, в которой пишется об увольнении по собственному желанию. Кроме того, выносится решение об оплате за все время вынужденного прогула и денежной компенсации работнику морального вреда, причиненного указанными действиями.

2. Во всех случаях, когда неправомерные действия работодателя повлекли возникновение у работника вынужденного прогула (незаконное увольнение, перевод на другую работу, перемещение, изменение существенных условий труда, отстранение от работы, неправильная формулировка причины увольнения, препятствовавшая поступлению на новую работу, и другие указанные в законе случаи), орган по разрешению спора взыскивает в пользу работника средний заработок за все время вынужденного прогула или разницу в заработке за все время выполнения нижеоплачиваемой работы и принимает решение о возмещении работнику денежной компенсации морального вреда.

3. Истец вправе оспаривать размер взысканного судом заработка за все время вынужденного прогула. Поэтому суд обязан проверять данные, содержащие расчет среднего заработка, подлежащего взысканию за все время вынужденного прогула в результате необоснованного увольнения. С учетом этого суду надлежит полно и всесторонне проверить все виды заработка истца, после чего разрешить спор.

Если суд, разрешив спор о восстановлении на работе, не указал размера присужденной работнику суммы оплаты вынужденного прогула, то он может по заявлению лиц, участвующих в деле, или по своей инициативе вынести дополнительное решение. Вопрос о вынесении дополнительного решения может быть поставлен в течение 10 дней со дня вынесения решения о восстановлении на работе.

4. При применении ст. 394 ТК РФ, в пользу которой состоялось решение, суд присуждает взыскание с другой стороны расходов по оплате юридической помощи представителя в разумных пределах и с учетом конкретных обстоятельств.

В случае если в соответствии с установленным порядком помощь адвоката юридической консультации была оказана стороне, в пользу которой состоялось решение, бесплатно, указанная сумма взыскивается с другой стороны в пользу юридической консультации.

Взыскание вознаграждения за потерю времени возможно лишь при наступлении оснований, указанных в ГПК РФ. Так, на сторону, недобросовестно заявившую неосновательный иск или спор против иска либо систематически противодействовавшую правильному и быстрому рассмотрению и разрешению дела, суд может возложить уплату в пользу другой стороны вознаграждения за фактическую потерю времени. Размер вознаграждения определяется судом в разумных пределах и с учетом конкретных обстоятельств.

5. При взыскании в пользу работника оплаты за все время вынужденного прогула подлежат зачету выплаченные работнику денежные средства в виде: выходного пособия; средней заработной платы, сохраняемой на период трудоустройства; пособия по временной нетрудоспособности; стипендии в период профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации; оплаты труда при выполнении общественных работ; оплаты труда за работу в другой организации в пределах срока оплачиваемого вынужденного прогула. В судебной практике возник вопрос: подлежит ли включению в счет сумм оплаты времени вынужденного прогула получаемая в период вынужденного прогула оплата за работу по совместительству? Судебная практика исходит из того, что зачету подлежат не все суммы, полученные незаконно уволенным за работу в период вынужденного прогула, а лишь те, которые получены в другой организации за работу, на которую он поступил после незаконного увольнения.

Если же истец на день увольнения работал по совместительству в другой организации, в которой также получал оплату, то эта заработная плата не засчитывается в счет оплаты времени вынужденного прогула.

6. Суд, рассматривая требование работника об изменении формулировки причины увольнения, разъясняет истцу его право поставить вопрос об оплате вынужденного прогула, если, по его мнению, оспариваемая формулировка основания увольнения в трудовой книжке препятствовала поступлению на работу, и о компенсации морального вреда.

Неправильная формулировка причины увольнения сама по себе не свидетельствует о затруднении при поступлении на работу. Работник должен представить доказательства возникших трудностей - назвать конкретные организации, отказавшиеся принять его на работу в связи с порочащей формулировкой основания увольнения в трудовой книжке.

Изменение незаконной формулировки причины увольнения судом влияет на правовой статус работника, непрерывный стаж его работы, а также на его право получения денежной компенсации морального вреда и пособия по безработице и т.д.

7. Суд вправе в случаях увольнения без законного основания или с нарушением установленного

порядка увольнения либо незаконного перевода на другую работу по требованию работника вынести решение о возмещении работнику денежной компенсации морального вреда, причиненного ему указанными действиями.

Иск о возмещении морального вреда предъявляется одновременно с основным иском о восстановлении на работе либо самостоятельно - после рассмотрения основного искового требования о восстановлении на работе или о переводе на другую работу.

Разрешение таких вопросов отнесено к компетенции того органа, который вынес решение о восстановлении на работе неправильно уволенного или переведенного работника.

Одним из обязательных условий возмещения денежной компенсации морального вреда является вина работодателя в нарушении трудовых прав работника. Суд при разрешении подобных исков исходит из того, что неимущественный вред выражается в причинении работнику нравственных переживаний (собственно моральный вред), которые возникают из-за невозможности выполнять прежнюю трудовую функцию или продолжать активную трудовую деятельность из-за потери работы, неполучения оплаты за труд и т.д.

3. См. также п. 61 постановления Пленума Верховного Суда РФ "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" в [Приложении](#).

Статья 395. Удовлетворение денежных требований работника

1. Непосредственно в суде рассматривается требование работника не только о восстановлении на прежней работе неправильно уволенного или переведенного на другую работу работника, но и об удовлетворении его денежных требований, так как из-за потери возможности выполнять трудовую функцию в организации по вине работодателя он лишился средств к существованию.

В ст. 395 ТК РФ закреплено субъективное право работника, незаконно уволенного или переведенного на другую нижеоплачиваемую работу, об удовлетворении денежных требований в полном объеме, которые он не получил из-за увольнения или отказа заключить трудовой договор.

2. Работодатель обязан удовлетворить все денежные требования работника, указанные в решении суда - о восстановлении на прежней работе, о компенсации морального вреда, - выплатить иные денежные суммы, которые гарантированы ТК РФ работнику, восстановленному на прежней работе или принятому на новую работу в организацию.

Статья 396. Исполнение решений о восстановлении на работе

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 и неисполнения решения.

2. Не допускается задержка исполнения решения суда. Истец вправе оспаривать размер взысканного судом заработка за все время вынужденного прогула. Причем оплата производится и за время задержки исполнения этого решения суда.

Под задержкой исполнения решения суда о восстановлении на работе следует понимать:

неиздание работодателем приказа о восстановлении работника;

непредоставление работнику 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.

Решение о восстановлении на работе подлежит немедленному исполнению, т.е. на следующий день после его вынесения судом и до вступления в законную силу. Поэтому работник может обратиться, например, в тот же суд с жалобой на незаконные действия работодателя, который не исполнил немедленно решение о восстановлении на прежней работе с сохранением всех ранее установленных трудовым договором (контрактом) условий труда, а также о выплате среднего заработка за все время неисполнения этого решения и о возмещении морального вреда. Оплата за вынужденный прогул взыскивается с организации, а не с виновного должностного лица. Суд применяет при определении размера оплаты индексацию.

Ущерб, причиненный организации в связи с выплатой работнику денежных сумм из-за несвоевременного исполнения решения суда о восстановлении на работе, может быть взыскан по регрессному иску организации судом с должностного лица, виновного в несвоевременном исполнении этого решения.

Работодатель не вправе приостанавливать решение суда о восстановлении на работе даже в случае подачи кассационной жалобы на решение суда.

При немедленном исполнении решения суда о восстановлении на работе и последующем ином разрешении спора не в пользу работника, т.е. признании восстановления неправильным, в соответствии с ГПК РФ рассматривается вопрос о повороте исполнения вынесенного ранее судом решения, но для

этого необходимо новое решение суда.

В соответствии с Федеральным законом "Об исполнительном производстве" исполнение судебных актов, а также актов других юрисдикционных органов, подлежащих принудительному исполнению, возлагается на службу судебных приставов и службы судебных приставов органов юстиции субъекта РФ (Федеральный закон "О судебных приставах").

Статья 397. Ограничение обратного взыскания сумм, выплаченных по решению органов, рассматривающих индивидуальные трудовые споры

1. Поворот исполнения решения органа, рассматривающего трудовой спор (комиссии по трудовым спорам (КТС) или суда), возможен лишь при отмене его в порядке надзора и только по делам о взыскании денежных сумм по требованиям, вытекающим из трудовых правоотношений, и если будет установлено, что истец представил в КТС или суд при разрешении иска ложные сведения или подложные документы.

Поворот исполнения решения следует отличать от пересмотра решения суда по вновь открывшимся обстоятельствам.

В случае отмены решения в порядке надзора дело заново рассматривается судом по правилам искового производства с учетом новых доказательств.

При рассмотрении дела в подобных случаях должна быть установлена вина истца (работника) в представлении ложных сведений и подложных документов.

2. Если в ходе судебного заседания обнаружится, что удовлетворение требования работника основано на неправильном применении норм материального права или имела место счетная (арифметическая) ошибка, которая привела к увеличению удовлетворенного денежного требования, то поворот исполнения решения не допускается и обратного исполнения решения не происходит.

Глава 61. Рассмотрение коллективных трудовых споров

Статья 398. Основные понятия

1. Коллективные трудовые споры возникают, как правило, в процессе осуществления коллективно-договорного регулирования или в связи с выполнением коллективного договора, соглашения или нарушением законодательства о труде.

2. Баланс интересов работников, работодателей и государства достигается на основе социального партнерства при разрешении коллективных трудовых споров, возникновение которых обусловлено противоположностью интересов работников и работодателей.

3. В комментируемой статье раскрываются основные понятия, которые используются в рассматриваемой главе. В ней указаны юридические категории, которые включаются в предмет регулирования гл. 61 ТК РФ. Конституция РФ признает право на забастовку и право на коллективные трудовые споры (ст. 37), которое может быть реализовано с использованием установленных ТК РФ способов их разрешения. Федеральный закон "О порядке разрешения коллективных трудовых споров (конфликтов)", специально регулирующий именно коллективные трудовые споры, устанавливающий порядок разрешения коллективных трудовых споров, а также порядок реализации права на забастовку в России в ходе разрешения коллективного трудового спора полностью инкорпорированы в комментируемой главе. В то же время ТК РФ конкретизирует и развивает положения названного Закона. В ТК РФ определены основные понятия, которые необходимы для регулирования и конкретизации правоотношений, возникающих в ходе разрешения коллективных трудовых споров.

4. В комментируемой статье четко определено отличие коллективных споров от индивидуальных трудовых споров, которые возникают между работником, субъектом трудового правоотношения и работодателем по вопросам применения законодательства (ст. 381 ТК РФ).

5. 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 осуществлением норм, установленных в порядке коллективно-договорного регулирования. Споры по применению законов и нормативных правовых актов (за исключением соглашений, коллективных договоров), даже если они затрагивают интересы всех работников организации, например невыплата заработной платы работникам организации в соответствии с действующим законодательством о труде, не являются предметом коллективного спора, это отдельные индивидуальные трудовые споры, которые по искам каждого работника разрешаются КТС или судом в порядке искового производства.

Если же наряду с требованиями о взыскании задолженности по зарплате выдвигаются требования и об установлении новой системы оплаты за труд или вознаграждения за выслугу лет, доплат за выполнение трудовой функции в особых условиях труда, возникшие разногласия разрешаются в порядке, определенном для коллективных трудовых споров.

6. Коллективный трудовой спор характеризуется 2 признаками: коллективным характером, который проявляется в том, что одной из сторон спора выступают работники, связанные определенным организационным единством (члены профсоюза, работники организации, ее филиала или представительства) и объединенные общими профессиональными интересами. Вторая сторона - работодатель или работодатели определенной отрасли, региона, территории и т.п. Вторым признаком является особый предмет разногласий, возникающий между сторонами коллективного трудового спора.

7. Стороны в коллективных трудовых спорах осуществляют свои полномочия через представителей. Представители работников - органы профессиональных союзов и их объединений, уполномоченные на представительство в соответствии с их уставами, или органы общественной самодеятельности, образованные на собрании (конференции) работников организации, филиала, представительства и уполномоченные им.

Орган общественной самодеятельности создается только в организации и представляет работников организации как сторону коллективного трудового спора, не выходя за рамки организации (подразделения).

Представители работодателей - руководители организации или другие лица, полномочные в соответствии с уставом организации, иными правовыми актами, либо полномочные органы объединений работодателей или иные уполномоченные работодателями органы.

8. За пределами организаций на более высоких уровнях сторонами коллективного трудового спора выступают объединения работодателей, а от имени работников - соответствующие органы профсоюзов, их объединений. Если возникает коллективный трудовой спор при заключении отраслевого (тарифного) соглашения, то сторонами спора выступают соответствующие отраслевые профсоюзы и объединения работодателей отрасли.

Интересы коллективов работников организаций и их подразделений, работников отрасли, профессий и др. представляют профсоюзы, объединения профсоюзов, иные уполномоченные работниками представительные органы.

Интересы работодателей в коллективных трудовых спорах могут представлять уполномоченные ими лица, объединения работодателей.

При наличии в организации профсоюза (или профсоюзов) работники, не являющиеся его (их) членами, могут уполномочить орган первичной профсоюзной организации на представление своих интересов в вопросах разрешения коллективных трудовых споров.

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 (см. [комментарий к ст. 29-31, 33-34](#) ТК РФ).

Состав участников конкретного коллективного трудового спора зависит от вопросов, которые будут предметом спора, и от уровня, на котором этот вопрос возникает (от отдельной организации до, например, отрасли или территории, региона).

Таковыми вопросами могут быть вопросы заработной платы и другие вопросы, связанные с применением ТК РФ, а также иные вопросы, которые устанавливаются как на уровне организации в коллективных договорах и иных локальных нормативных актах, так и за пределами организации - на уровне соглашений. До рассмотрения требований необходимо определить, входит ли регулирование тех или иных из них в компетенцию соответствующего работодателя или представителей работодателя.

Предметом коллективного спора могут быть вопросы, выходящие за пределы предмета трудового права, хотя косвенно и связанные с трудом работников. Поэтому они могут быть предметом коллективного трудового спора.

Иногда коллективные трудовые споры возникают в связи с отказом работодателя учесть мнение выборного представительного органа работников при принятии актов, содержащих нормы трудового права, в организациях.

9. Моментом начала коллективного трудового спора является дата составления протокола разногласий в ходе проведения коллективных переговоров. Это может быть день сообщения решения работодателя (его представителя) об отклонении требований работников (всех или какой-то части) или истечением определенного срока (3 рабочих дня) с момента предъявления требований работников; день составления протокола разногласий в период коллективных переговоров или день начала забастовки, хотя в процессе проведения ее не могут быть прекращены примирительные процедуры.

Статья 399. Выдвижение требований работников и их представителей

1. В комментируемой статье предусматривается процедура выдвижения требований трудового коллектива на основе действующего законодательства о труде и определяется орган, куда могут быть направлены копии требований работников и их представителей.

2. Требования работников или профсоюза и их объединений работодателю оформляется в письменном виде как юридический документ, в котором указываются: дата, время и место составления требований, конкретизация их по объему; срок исполнения; причина выдвижения; законодательное и

иное обоснование правомерности их выдвижения, подписи уполномоченных представителей работников со ссылкой на документ, подтверждающий эти полномочия. Контроль за выполнением этих требований осуществляет Служба по урегулированию коллективных трудовых споров.

3. Трудовой конфликт следует из противоположности интересов работников и работодателей за установление или изменение условий труда, правового статуса работников (конфликты интересов) или в связи с толкованием и применением юридических норм, нарушением работодателями установленных условий труда или прав работников. Конфликт возникает при активизации деятельности одного из субъектов трудового правоотношения и противодействия этой активизации в качестве ответной реакции другого субъекта - работодателя. Причем причиной возникновения коллективного спора могут быть как объективные, так и субъективные. Однако требования в рамках коллективного трудового спора выдвигать могут лишь работники и их представители (см. [комментарий к ст. 29-31 ТК РФ](#)).

Работодатели и их представители таким правом не наделяются законодателем. Они обязаны их рассмотреть и сообщить о своем решении.

4. Существенной гарантией для работников и их представителей является направление копий требований в Службу по урегулированию коллективных трудовых споров. Деятельность этой Службы регулируется ТК РФ и Положением о ней, утв. постановлением Правительства РФ от 15 апреля 1996 г. N 468.

Статья 400. Рассмотрение требований работников, профессиональных союзов и их объединений

1. Требования работников работодатель обязан принять, рассмотреть и сообщить коллективу о своем решении в 3-дневный срок со дня их получения.

Требования двух и более коллективов направляются соответствующим органам союза работодателей (представителей), которые обязаны рассмотреть их и сообщить коллективам о принятом решении в течение 1 месяца.

Представительные органы работников должны довести содержание принятых решений до членов коллектива. Решение об удовлетворении требований подлежит обязательному исполнению работодателями.

В случае если решение не удовлетворяет коллектив или представительный орган работников, коллективный спор подлежит обязательной процедуре примирения сторон, т.е. с этого момента начинается собственно коллективный спор.

2. Если представитель работников уклоняется от получения требований работников и от участия в примирительных процедурах, то на него может быть наложен административный штраф в размере от 10 до 30 МРОТ (ст. 5.32 КоАП РФ).

Статья 401. Примирительные процедуры

1. Примирительные процедуры представляют собой разрешение коллективного трудового спора с помощью достижения согласованного решения органами по добровольному примирению. Рекомендация N 92 МОТ "О добровольном примирении и арбитраже" (1951 г.) определяет принципы создания и функционирования таких органов. Примирительные комиссии должны включать равное число представителей от работодателей и работников. В ходе разрешения спора МОТ рекомендует воздерживаться от проведения забастовок.

Соглашения, достигнутые в ходе переговоров по примирению, составляются в письменной форме и имеют равную юридическую силу, например, с коллективным договором и другими соглашениями о труде.

Суд такие споры не рассматривает.

2. Примирительные органы создаются с целью способствовать предупреждению и разрешению конфликтов между работниками и работодателями и недопущению забастовок. В этот период нельзя проводить митинги, забастовки.

В случае уклонения работодателя или его представителя от участия в примирительных процедурах, а также непредоставления помещения для проведения собрания (конференции) работников в целях выдвижения требований или создания препятствий проведению такого собрания (конференции) на него может быть наложен административный штраф в размере от 10 до 30 МРОТ.

Полномочия представительных органов работников (кроме профсоюзов) оформляются выписками из протоколов общего собрания (конференции).

Статья 402. Рассмотрение коллективного трудового спора примирительной комиссией

1. Примирительная комиссия является обязательной инстанцией по рассмотрению коллективных трудовых споров. Комиссия создается по инициативе одной из сторон трудового конфликта из равного числа их представителей и рассматривает отклоненные требования в 5-дневный срок.

Работодатель обязан создать условия для работы примирительной комиссии.

Решение комиссии принимается по соглашению спорящих сторон на основе переговоров, оформляется протоколом и имеет обязательную силу для сторон.

При недостижении соглашения в примирительной комиссии спорящие стороны вправе по своему выбору обратиться к посреднику, трудовому арбитражу, где продолжаются примирительные процедуры до принятия согласованного сторонами коллективного спора решения или составления протокола разногласий.

Новым является закрепление в законе положения о создании на федеральном уровне специальной комиссии по урегулированию коллективных трудовых споров.

2. Комментируемая статья определяет, что примирительные процедуры должны обеспечивать свободу переговоров, невмешательство в них государства.

Примирительные процедуры проходят в примирительных комиссиях, в форме посредничества, а также в трудовых арбитражах.

Ни одна сторона не может уклониться от участия в примирительной процедуре.

3. В содержании комментируемой статьи учтены действующее законодательство, сложившаяся практика и рекомендации МОТ о необходимости и целесообразности примирительной процедуры между работниками и работодателями на всех стадиях рассмотрения конфликта, причем деятельность каждого из примирительных органов ориентирована на достижение соглашения сторон, поиск взаимных компромиссов.

Статья полностью соответствует положениям Конвенции N 154 МОТ "О коллективных переговорах" (1981 г.) и Рекомендации N 92 МОТ "О добровольном примирении и арбитраже" (1951 г.).

Проведение работниками забастовок, а работодателями локаутов недопустимо в период рассмотрения коллективного спора в примирительных органах, т.е. в период, когда принимаются меры для устранения разногласий и сближения точек зрения между субъектами трудовых отношений.

4. Постановлением Минтруда России от 12 марта 1997 г. N 11 утверждены Рекомендации об организации работы по рассмотрению коллективного трудового спора примирительной комиссией. В приложении 2 этих Рекомендаций дана памятка. Она определяет правила поведения члена примирительной комиссии по рассмотрению коллективного трудового спора. В ней регламентируются отношения со сторонами коллективного трудового спора. Основной принцип ведения переговоров - добровольность принятия сторонами решений. Личные качества члена примирительной комиссии должны соответствовать статусу примирительной комиссии.

5. Рекомендации об организации работы по рассмотрению коллективного трудового спора примирительной комиссией утверждены постановлением Минтруда России от 14 августа 2002 г. N 57.

Статья 403. Рассмотрение коллективного трудового спора с участием посредника

1. В комментируемой статье впервые на законодательном уровне регламентируется институт посредничества. При этом учтены международно-правовые акты и рекомендации МОТ о примирительных процедурах.

Посредник выбирается по соглашению сторон трудового спора и оказывает им содействие в проведении переговоров и достижении соглашения.

Посредник вправе получать от сторон всю необходимую информацию и любые документы, которые он считает полезными для выполнения своей задачи.

Процедура посредника определяется сторонами по соглашению с посредником. После попытки примирения сторон посредник передает им в письменной форме рекомендации по урегулированию коллективного трудового конфликта.

Рекомендации об организации работы по рассмотрению коллективного трудового спора с участием посредника, утв. постановлением Минтруда России от 27 марта 1997 г. N 16, если они не противоречат трудовому законодательству, приобретают для сторон обязательный характер, если ни одна из сторон спора не отклонила предложения посредника либо если стороны предварительно заключили соглашение об их выполнении.

2. Рекомендации об организации работы по рассмотрению коллективного трудового спора с участием посредника утверждены постановлением Минтруда России от 14 августа 2002 г. N 58.

Статья 404. Рассмотрение коллективного трудового спора в трудовом арбитраже

1. При недостижении согласия в примирительной комиссии или по окончании процедуры посредничества стороны вправе обратиться в трудовой арбитраж. Это временно действующий орган, который рассматривает спор с обязательным участием представителей сторон и при необходимости представителей других заинтересованных органов.

Как и все формы примирительных процедур, он носит преимущественно добровольный характер, поскольку создается при соблюдении одновременно 2 условий: согласия сторон на рассмотрение спора в трудовом арбитраже и наличия соглашения сторон в письменной форме об обязательном выполнении решения арбитража. Поэтому решение трудового арбитража является обязательным для исполнения,

если стороны уже предварительно заключили соглашение об этом.

Как правило, процедура и список арбитров предусматриваются в коллективных договорах или письменных соглашениях.

2. На создание трудового арбитража и рассмотрение им коллективного спора отводится до 8 рабочих дней: 3 дня, исчисляемых со дня окончания рассмотрения коллективного трудового спора комиссией или посредником, включая создание арбитража, и 5 дней - для разрешения коллективного спора.

В формировании и работе трудового арбитража по разрешению коллективного трудового спора принимает участие Служба по урегулированию коллективного трудового спора, являющаяся государственным органом, который участвует в рассмотрении спора, а также в создании самого трудового арбитража, т.е. определении его членов, выработке регламента, определении обязанностей и процедуры разрешения спора.

3. Комментируемая статья закрепляет процедуру, состав и порядок функционирования трудового арбитража.

Создание, состав, регламент, полномочия трудового арбитража определяются соответствующим решением работодателя, представителем работников и Службой по урегулированию коллективных трудовых споров.

Минтруд России 27 марта 1997 г. утвердил Рекомендации об организации работы по рассмотрению коллективного трудового спора в трудовом арбитраже. Эти Рекомендации используются при решении вопросов, которые не урегулированы в ТК РФ.

4. В ст. 406 ТК РФ указаны случаи, когда коллективный трудовой спор обязательно передается на рассмотрение арбитража помимо воли сторон коллективного спора.

5. Рекомендации об организации работы по рассмотрению коллективного трудового спора с участием посредника утверждены постановлением Минтруда России от 14 августа 2002 г. N 58.

Статья 405. Гарантии в связи с разрешением коллективного трудового спора

1. Комментируемая статья к числу гарантий, которые стимулировали бы эффективную работу членов органов по рассмотрению коллективных трудовых споров, относит: освобождение представителей работников и работодателей, трудовых арбитров от основной работы, т.е. от выполнения трудовой функции в организации, с сохранением среднего заработка на определенный срок - до 3 месяцев в течение года. О порядке исчисления среднего заработка см. ст. 139 ТК РФ.

Вопрос о сохранении средней заработной платы для тех работников, которые не состоят в трудовых отношениях с работодателем, участником коллективного спора, а также не являются сотрудниками Службы по урегулированию коллективных споров, решается по согласованию между сторонами спора и этими работниками.

2. Представители работников и их объединений не могут быть привлечены к дисциплинарной ответственности или переведены на другую работу, или уволены с работы по инициативе работодателя без предварительного согласия органа, уполномочившего их на представительство.

3. Гарантии, предусмотренные комментируемой статьей, не распространяются на руководителей организаций, сотрудников Службы по урегулированию коллективных трудовых споров, штатных работников профсоюзных организаций, т.е. лиц, которые участвуют в разрешении коллективных трудовых споров по долгу службы.

Статья 406. Уклонение от участия в примирительных процедурах

1. Комментируемая статья предусматривает ответственность за уклонение одной из сторон коллективного трудового спора от участия, а работодателя, кроме того, от создания трудового арбитража либо от участия в работе примирительных процедур, так как арбитраж является обязательной инстанцией рассмотрения коллективного трудового спора.

Создание трудового арбитража обязательно в организациях, в которых законом вообще запрещено или ограничено проведение забастовок.

2. Комментируемая статья закрепляет право работников приступить к проведению забастовки в случаях уклонения работодателя от создания трудового арбитража или отказа от выполнения его рекомендаций.

Статья 407. Участие Службы по урегулированию коллективных трудовых споров в разрешении коллективных трудовых споров

Комментируемая статья определила функции и компетенцию Службы по урегулированию коллективных трудовых споров (далее - Служба), Положение о которой было утверждено постановлением Правительства РФ от 15 апреля 1996 г. N 468. Это - государственный орган, который содействует разрешению коллективных трудовых споров. Главная функция этой Службы - организация

примирительных процедур и участие в их разрешении.

Систему Службы составляют Департамент по урегулированию коллективных трудовых споров и развитию социального партнерства Минтруда России и территориальные органы по урегулированию коллективных трудовых споров этого Министерства, а также подразделения органов исполнительной власти субъектов РФ, которые выполняют функции по урегулированию коллективных трудовых споров. Причем в их обязанности не входит формирование списка и подготовка посредников.

Статья 408. Соглашение в ходе разрешения коллективного трудового спора

Все соглашения, достигнутые сторонами коллективного трудового спора в ходе разрешения этого трудового спора, оформляются в письменной форме и являются юридически обязательными для сторон, поскольку они принимаются по их соглашению и подлежат обязательному исполнению. Представители сторон, виновные в невыполнении принятых обязательств по такому соглашению, привлекаются к административной ответственности на основании КоАП РФ (см. [комментарий к ст. 416 ТК РФ](#)).

Статья 409. Право на забастовку

1. Если примирительные процедуры не привели к разрешению коллективного трудового спора либо работодатель уклоняется от примирительных процедур или не выполняет соглашения, достигнутые в ходе разрешения коллективного трудового спора, работники вправе использовать иные средства урегулирования спора (митинги, демонстрации и другие массовые акции), вплоть до применения крайней меры разрешения коллективного трудового спора - забастовки.

2. Право работника на забастовку гарантируется в ст. 37 Конституции РФ и ТК РФ, которые определяют и правовой механизм реализации этого права.

Ограничение права на забастовку допускается лишь в случаях, указанных в законе, когда это создает серьезную угрозу жизни и здоровью людей, безопасности и обороноспособности государства. Установление факта законности или признание незаконности забастовки отнесено к компетенции суда.

3. ТК РФ закрепляет принцип добровольного участия в забастовке и ответственность за его нарушение. Кроме того, он предусматривает возможность привлечения лиц, принуждающих работников к участию в забастовке или отказу от участия в ней, к юридической ответственности в соответствии с действующим трудовым, административным и даже уголовным законодательством.

Комментируемая статья запрещает организацию забастовок руководящим работникам организации.

4. Участие работников в забастовке (за исключением случаев участия в незаконных забастовках) не может рассматриваться как нарушение трудовой дисциплины или как основание для увольнения.

5. За работниками, не принимавшими участия в забастовке, но в связи с ней не имевшими возможности выполнять трудовую функцию, сохраняется заработок.

6. За время забастовки участвующим в ней работникам заработная плата не сохраняется, если иное не предусмотрено соглашением об урегулировании коллективного трудового спора.

Статья 410. Объявление забастовки

1. В ТК РФ определены процедура объявления забастовки и порядок ее проведения. Нарушение комментируемой статьи может послужить юридическим основанием для привлечения виновных к ответственности, а также к признанию забастовки незаконной.

2. Если решение об объявлении забастовки было принято профессиональным союзом (объединением профессиональных союзов), оно должно быть утверждено общим собранием (конференцией) работников всей организации, на котором должно присутствовать не менее 2/3 от общего числа работников (делегатов конференции). Причем за право объявления забастовки должно проголосовать не менее половины работников, присутствующих на собрании (конференции).

Для проведения собрания (конференции) работодатель обязан создать условия (предоставить помещение) и не препятствовать его (ее) проведению. Нарушение этого порядка работодателем рассматривается как административный проступок. В соответствии со ст. 5.32 КоАП РФ на него может быть за этот проступок наложено взыскание в виде штрафа в размере от 10 до 30 МРОТ.

3. При проведении предупредительной забастовки орган, ее возглавляющий, обеспечивает минимум необходимых работ (услуг) в соответствии с ТК РФ.

4. На первом этапе коллективного трудового спора в период деятельности примирительной комиссии возможно объявление часовой предупредительной забастовки органом, который уполномочен на представление интересов работников в этом коллективном трудовом споре. В данном случае нужно определить, как того требует ст. 412 ТК РФ, минимум необходимых работ (услуг).

5. Забастовка может быть начата лишь через 10 дней после принятия решения об ее объявлении, о чем работодатель должен быть предупрежден в письменной форме. Работодатель

предупреждает Службу по урегулированию коллективных трудовых споров о предстоящей забастовке.

6. Определение СК по гражданским делам Верховного Суда РФ от 2 ноября 2004 г. N 49-ГО4-87 "Статья 410 ТК РФ предусматривает право на объявление забастовки не только работникам всей организации, ее филиала, представительства, но и обособленного структурного подразделения".

Статья 411. Орган, возглавляющий забастовку

1. Орган, возглавляющий забастовку, получает полномочия от собрания на объявление забастовки (ст. 410 ТК РФ) и ее проведение.

2. Получив эти полномочия, орган, возглавляющий забастовку, получает права, предусмотренные комментируемой статьей, т.е. право на созыв собрания (конференции) работников, на получение необходимой информации, на привлечение специалистов. Он имеет право приостановить забастовку. Для ее возобновления не требуется повторного рассмотрения спора, но необходимо предупредить об этом работодателя и Службу по урегулированию коллективных трудовых споров.

Статья 412. Обязанности сторон коллективного трудового спора в ходе забастовки

1. В ходе проведения забастовки работодатель и представительный орган работников обязаны продолжать разрешение этого спора путем проведения примирительных процедур и принять также меры к обеспечению в период забастовки общественного порядка, сохранности имущества организации и работников, а также обеспечить работу машин и оборудования, остановка которых представляет угрозу жизни и здоровью людей.

Минимум необходимых работ, которые должны выполняться во время проведения забастовки в организации, определяется соглашением сторон коллективного трудового спора совместно с органом местного самоуправления в 5-дневный срок с момента принятия решения об объявлении забастовки.

2. Порядок разработки и утверждения такого минимума работ (услуг) в отраслях экономики устанавливается Правительством РФ. При его разработке активно участвуют профессиональные союзы (на разных уровнях). На уровне организации (филиала, представительства) минимум необходимых работ (услуг) в организации определяется соглашением сторон коллективного трудового спора совместно с органами местного самоуправления в 5-дневный срок с момента принятия решения об объявлении забастовки.

Если не удастся достичь соглашения о минимуме необходимых работ (услуг) в организации, то он разрабатывается исполнительной властью субъекта РФ. Это решение может быть обжаловано в суд сторонами коллективного трудового спора.

3. Постановлением Правительства РФ от 17 декабря 2002 г. N 901 установлен порядок разработки и утверждения перечня минимума необходимых работ (услуг) в отрасли (подотрасли) экономики, обеспечиваемых в период проведения забастовок в организациях, филиалах и представительствах.

О Перечне минимума необходимых работ (услуг) в отрасли (подотрасли) экономики, обеспечиваемых в период проведения забастовок в организациях, филиалах и представительствах см. также приказ Госгортехнадзора России от 27 января 2003 г. N 9.

Приказом МПС России от 27 марта 2003 г. N 12 утвержден Перечень минимума необходимых работ (услуг), обеспечиваемых в период проведения забастовок в организациях железнодорожного транспорта (филиалах, представительствах), деятельность которых связана с безопасностью людей, обеспечением их здоровья и жизненно важных интересов общества.

Приказом МПР России от 18 апреля 2003 г. N 330 утвержден Перечень минимума необходимых работ (услуг), обеспечиваемых в организациях, подведомственных МПР России, в период проведения забастовок.

Приказом Минэнерго России от 20 мая 2003 г. N 193 утвержден 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.

Приказом Минобразования России от 30 апреля 2003 г. N 1955 утвержден Перечень минимума необходимых работ (услуг), обеспечиваемых в период проведения забастовок в организациях, филиалах и представительствах системы образования.

Приказом Госкомрыболовства России от 25 марта 2003 г. N 110 утвержден Перечень минимума необходимых работ (услуг) в рыбной отрасли, обеспечиваемых в период проведения забастовок в организациях, филиалах и представительствах.

Приказом Минэнерго России от 11 августа 2003 г. N 350 утвержден Перечень минимума необходимых работ (услуг) в электроэнергетике, обеспечиваемых в период проведения забастовок в организациях, филиалах и представительствах, деятельность которых связана с безопасностью людей, обеспечением их здоровья и жизненно важных интересов общества.

Приказом Минэнерго России от 11 августа 2003 г. N 351 утвержден Перечень минимума

необходимых работ (услуг) в газораспределительных организациях, обеспечиваемых в период проведения забастовок в организациях, филиалах и представительствах, деятельность которых связана с безопасностью людей, обеспечением их здоровья и жизненно важных интересов общества.

Приказом Минздрава России от 25 июля 2003 г. N 326 утвержден Перечень минимума необходимых работ (услуг) на период проведения забастовки в организациях здравоохранения.

Приказом Минэнерго России от 9 июля 2003 г. N 306 утвержден Перечень минимума необходимых работ (услуг) в нефтяной, нефтеперерабатывающей, газовой отраслях экономики и нефтепродуктообеспечении, обеспечиваемых в период проведения забастовок в организациях, филиалах и представительствах, деятельность которых связана с безопасностью людей, обеспечением их здоровья и жизненно важных интересов общества.

Статья 413. Незаконные забастовки

1. Комментируемой статьей устанавливаются условия, при которых забастовка судом признается незаконной: нарушение сроков, порядка объявления забастовки, процедур и требований, определенных ТК РФ. Решение суда по этому вопросу вступает в законную силу и подлежит немедленному исполнению. С этого момента работники обязаны прекратить забастовку и приступить к исполнению трудовых обязанностей не позднее следующего дня после вручения копии такого решения суда органу, возглавляющему забастовку.

2. Статья 413 ТК РФ перечисляет случаи, когда забастовка не может быть проведена. Решение по коллективному трудовому спору в подобных случаях в 10-дневный срок принимает Правительство РФ.

3. В комментируемой статье рассматриваются случаи, когда неначавшаяся забастовка может быть отложена, а начавшаяся приостановлена, и определяет органы государственной власти, в чью компетенцию входит решение этих вопросов (суд, Правительство РФ).

3. См. также п. 59 постановления Пленума Верховного Суда РФ "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" в [Приложении](#).

Статья 414. Гарантии и правовое положение работников в связи с проведением забастовки

1. Участие в забастовке является добровольным. Никто не может быть принужден к участию или отказу от участия в забастовке.

2. Участие работника в забастовке (кроме случаев участия в незаконных забастовках) не может рассматриваться как нарушение трудовой дисциплины и как основание для увольнения.

3. За работниками, не принимавшими участия в забастовке, но в связи с ней не имевшими возможности выполнять свою работу, сохраняется заработок в размере не менее чем при простое не по вине работника.

4. За время забастовки участвующим в ней работникам заработная плата не сохраняется, если иное не предусмотрено соглашением об урегулировании коллективного трудового конфликта.

5. Во время забастовки за участвующими в ней работниками сохраняются место работы и должность.

6. Тем работникам, которые лично не принимали участие в забастовке, но были лишены в связи с ее проведением возможности выполнять трудовую функцию (при условии подачи ими письменного заявления о начале простоя), время оплачивается в порядке и размерах, установленных ст. 157 ТК РФ для случаев оплаты простоя не по вине работника.

7. На период забастовки работодатель с согласия работника и при соблюдении порядка о переводе на другую работу (ст. 74 ТК РФ) может перевести его на другую работу, требующую более низкой квалификации.

8. В коллективном договоре и иных соглашениях может быть предусмотрен льготный порядок выплат работникам, которые не принимали участия в забастовках и были переведены с их согласия на другую, нижеоплачиваемую работу.

Статья 415. Запрещение локаута

1. Участие работника в забастовке, за исключением случаев участия в незаконных забастовках, не может рассматриваться как прогул или иное нарушение трудовой дисциплины. Поэтому работник не может быть уволен с работы или привлечен к дисциплинарной ответственности.

2. Если же забастовка признана судом незаконной, а работники продолжают бастовать, то в этом случае работодатель вправе привлечь их к дисциплинарной ответственности (вплоть до увольнения).

3. В случае увольнения работников в связи с коллективным трудовым спором и объявлением забастовки работодатель или его представители могут быть привлечены к административной ответственности путем наложения административного штрафа в размере от 40 до 50 МРОТ (ст. 5.34 КоАП РФ).

Статья 416. Ответственность за уклонение от участия в примирительных процедурах и невыполнение соглашения, достигнутого в результате примирительной процедуры

1. Работодатель, уклоняющийся от участия в примирительной комиссии или виновный в задержке выполнения решений примирительных органов, может быть привлечен к дисциплинарной или административной ответственности. Если работодатель или его представитель уклоняется от участия в примирительной комиссии или от получения требований работников или не предоставляет помещение для проведения собрания (конференции) работников, на котором должны рассматриваться требования, или создает препятствия для проведения такого собрания, он может быть привлечен к административной ответственности в виде штрафа в размере от 10 до 30 МРОТ.

2. Невыполнение работодателем или его представителем обязательств по соглашению, достигнутому в результате примирительной процедуры, влечет наложение административного штрафа в размере от 20 до 40 МРОТ (ст. 5.33 КоАП РФ).

Статья 417. Ответственность работников за незаконные забастовки

1. Организация забастовки, признанной судом незаконной, или участие в ней работников рассматривается как нарушение трудовой дисциплины и может повлечь применение мер дисциплинарного взыскания, вплоть до увольнения, ибо имел место прогул без уважительной причины.

2. Убытки, причиненные работодателю незаконной забастовкой, возмещаются за счет средств представительного органа работников, в размере, определенном судом, по нормам гражданского законодательства.

3. В случае если незаконная забастовка проводилась по инициативе представительного органа (например, профсоюза), убытки возмещаются за счет его средств в судебном порядке по нормам гражданского законодательства с учетом имущественного положения профсоюза.

Статья 418. Ведение документации при разрешении коллективного трудового спора

Форма и содержание протоколов и решений, которые принимаются в связи с разрешением коллективного трудового спора, определяются представителями сторон коллективного трудового спора, примирительными органами, а также органом, который возглавил забастовку. При этом используются формы документов, приложенных к Рекомендациям Минтруда России по разным стадиям коллективного трудового спора (ст. 402-404 ТК РФ и [комментарий](#) к ним).

Глава 62. Ответственность за нарушение трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права

Статья 419. Виды ответственности за нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права

1. К дисциплинарной ответственности работники привлекаются за неисполнение, ненадлежащее исполнение трудовых обязанностей в порядке, закрепленном в ст. 193-195 ТК РФ (см. [комментарий](#) к этим статьям).

2. Причинение работником материального ущерба работодателю и наоборот влечет материальную ответственность по правилам, изложенным в гл. 38 и 39 ТК РФ (см. [комментарий](#) к статьям этих глав).

3. По ст. 277 (ч. 1) ТК РФ руководитель организации несет полную материальную ответственность за прямой действительный ущерб, причиненный организации (см. [комментарий](#) к статье).

В ч. 2 ст. 277 ТК РФ предусмотрена ответственность руководителя в виде возмещения организации убытков в случаях, предусмотренных федеральным законом, при которой расчет убытков осуществляется по нормам, содержащимся в гражданском законодательстве.

4. К административной ответственности в соответствии с КоАП РФ привлекаются руководители и иные должностные лица организаций за нарушение законодательства о труде и охране труда (см. [комментарий к ст. 362](#) ТК РФ).

5. Уголовная ответственность руководителей и иных должностных лиц за нарушение законодательства о труде и охране труда, в которых содержатся признаки преступления, наступает по нормам УК РФ (см. [комментарий к п. 9 ст. 362](#) ТК РФ).

Раздел XIV. Заключительные положения

Статья 420. Сроки введения в действие настоящего Кодекса

Официальным опубликованием ТК РФ считается первая публикация его полного текста в "Российской газете" 31 декабря 2001 г. (N 256), т.е. за месяц до введения его в действие. Кодекс опубликован также в "Парламентской газете" 5 января 2002 г. (N 2-5) и в "Собрании законодательства Российской Федерации" (2002, N 1, ч. 1, ст. 3).

Статья 421. Порядок и сроки введения размера минимальной заработной платы, предусмотренной частью первой статьи 133 настоящего Кодекса

В ч. 1 ст. 133 ТК РФ закреплено принципиальное положение о том, что минимальный размер оплаты труда устанавливается одновременно на всей территории Российской Федерации федеральным законом и не может быть ниже размера прожиточного минимума трудоспособного человека.

В настоящее время минимальный размер оплаты труда установлен Федеральным законом от 19 июня 2000 г. N 82-ФЗ "О минимальном размере оплаты труда" и составляет с 1 сентября 2005 г. 800 руб. в месяц, а с 1 мая 2006 г. составит 1100 руб. в месяц. Этот размер применяется исключительно для регулирования оплаты труда, а также для определения размеров пособий по временной нетрудоспособности.

Величина прожиточного минимума в целом по Российской Федерации за IV квартал 2004 г. установлена: в расчете на душу населения - 2451 руб., для трудоспособного населения - 2690 руб., пенсионеров - 1849 руб., детей - 2394 руб. (постановление Правительства РФ от 2 марта 2005 г. N 105 "Об установлении величины прожиточного минимума на душу населения и по основным социально-демографическим группам населения в целом по Российской Федерации за IV квартал 2004 г.").

Таким образом, имеется значительный разрыв между установленным федеральным законом минимальным размером оплаты труда и размером прожиточного минимума трудоспособного человека.

Этот разрыв в последнее время существенно сократился. Однако поскольку реализация принципиального положения, закрепленного в ч. 1 ст. 133 ТК РФ, требует создания необходимых условий, в комментируемой статье предусмотрено, что порядок и сроки поэтапного повышения размера минимальной заработной платы до размера прожиточного минимума трудоспособного человека, а также механизм, гарантирующий выплату минимальной заработной платы в указанном размере, устанавливаются федеральным законом.

Для поддержания уровня жизни малоимущих семей, а также малоимущих одиноко проживающих граждан, среднедушевой доход которых ниже величины прожиточного минимума, установленного в соответствующем субъекте Российской Федерации, оказывается государственная социальная помощь. Порядок ее оказания определяется федеральными законами от 17 июля 1999 г. N 178-ФЗ "О государственной социальной помощи", от 24 октября 1997 г. N 134-ФЗ "О прожиточном минимуме в Российской Федерации" и от 5 апреля 2003 г. N 44-ФЗ "О порядке учета доходов и расчета среднедушевого дохода семьи и дохода одиноко проживающего гражданина для признания их малоимущими и оказания им государственной социальной помощи".

Статья 422. Признание утратившими силу отдельных законодательных актов

Комментируемая статья не только определяет круг актов, отменяемых в связи с введением в действие ТК РФ, но также предусматривает, что другие законы и иные нормативные правовые акты, действующие на территории Российской Федерации, подлежат приведению в соответствие с ТК РФ.

Поскольку в федеральных законах, содержащих нормы трудового права, имеется немало противоречий ТК РФ, федеральному законодателю предстоит проделать большую работу по приведению этих законов в соответствие с ТК РФ, внесению в них изменений и дополнений, по обеспечению согласованного функционирования всех норм трудового права. При этом могут быть признаны утратившими силу многие иные законы, не указанные в ст. 422 ТК РФ, как, например, Закон РФ от 11 марта 1992 г. N 2490-I "О коллективных договорах и соглашениях".

Содержащие нормы трудового права акты Президента РФ, Правительства РФ, субъектов РФ, органов исполнительной власти также подлежат приведению в соответствие с нормами ТК РФ.

Статья 423. Применение законов и иных нормативных правовых актов

В связи с принятием ТК РФ необходимо привести в соответствие с ним как законы, так и иные содержащие нормы трудового права нормативные правовые акты, действующие на территории Российской Федерации.

В ч. 1 ст. 423 ТК РФ содержится норма о том, что законы и иные нормативные правовые акты, действующие на территории Российской Федерации, применяются постольку, поскольку они не противоречат ТК РФ. Однако данная норма создает значительные сложности и неудобства в процессе применения иных законов и других нормативных правовых актов, так как необходимо сопоставлять нормы этих актов с положениями ТК РФ, выносить суждение о том, противоречат ли ТК РФ нормы иных актов и, соответственно, подлежат ли они применению.

Статья 424. Применение настоящего Кодекса к правоотношениям, возникшим до и после введения его в действие

В соответствии с данной статьей должны решаться вопросы, неизбежно возникающие в связи с введением в действие ТК РФ. В дополнение к общему правилу о введении ТК РФ в действие комментируемая статья содержит ряд уточняющих указаний о действии норм ТК РФ.

Согласно ч. 1 комментируемой статьи ТК РФ применяется к правоотношениям, возникшим после введения его в действие. Это правило вытекает из ч. 3 ст. 12 ТК РФ, определяющей действие законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, во времени. В частности, согласно ст. 12 ТК РФ закон или иной нормативный правовой акт, содержащий нормы трудового права, не имеет обратной силы и применяется к отношениям, возникшим после введения его в действие. Действие закона или иного нормативного правового акта, содержащего нормы трудового права, распространяется на отношения, возникшие до введения его в действие, лишь в случаях, прямо предусмотренных этим актом.

Статья 424 ТК РФ не устанавливает таких случаев, однако предусматривает, что если правоотношения возникли до введения в действие ТК РФ, то он применяется к тем правам и обязанностям, которые возникнут после введения его в действие, т.е. после 1 февраля 2002 г.

Эта норма также вписывается в общее правило действия во времени нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, установленное ч. 5 ст. 12 ТК РФ. Согласно этой норме в отношениях, возникших до введения в действие закона или иного нормативного правового акта, содержащего нормы трудового права, указанный закон или акт применяется к правам и обязанностям, возникшим после введения ТК РФ в действие.

Комментируемая статья имеет большое значение для решения возникающих на практике вопросов. Так, к примеру, в ст. 59 ТК РФ значительно расширен по сравнению с КЗоТ РФ круг лиц, с которыми по инициативе работодателя может заключаться срочный трудовой договор. Однако нормы ст. 424 ТК РФ не позволяют работодателю "перезаключать" на определенный срок трудовые договоры с работниками, работающими по трудовым договорам, заключенным на неопределенный срок, даже если эти работники входят в круг лиц, с которыми ст. 59 ТК РФ разрешает заключать срочные трудовые договоры (к примеру, являются пенсионерами по возрасту).

В отличие от КЗоТ РФ (ст. 32), предусматривавшего возможность досрочного расторжения срочного трудового договора по инициативе работника лишь по уважительным причинам, ТК РФ не ограничивает работника в праве расторгнуть трудовой договор, заключенный на определенный срок, устанавливая лишь 2-недельный срок предупреждения об увольнении (ст. 80 ТК РФ). В соответствии с правилом, установленным ч. 2 ст. 424 ТК РФ, работники, заключившие срочные трудовые договоры до 1 февраля 2002 г., имеют право расторгнуть этот договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме за 2 недели.

Приложение

Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" (Российская газета. 2004. 8 апр.)

В связи с вопросами, возникшими у судов при применении Трудового кодекса Российской Федерации, введенного в действие с 1 февраля 2002 года, Пленум Верховного Суда Российской Федерации в целях обеспечения правильного применения положений названного Кодекса при разрешении трудовых споров постановляет дать судам следующие разъяснения:

Подведомственность и подсудность трудовых дел. Общие правила разрешения судами трудовых споров

(К статье 391)

1. В силу пункта 1 части 1 статьи 22 ГПК РФ и статей 382, 391 Трудового кодекса РФ (далее - Кодекс, ТК РФ) дела по спорам, возникшим из трудовых правоотношений, подведомственны судам

общей юрисдикции.

Учитывая это, при принятии искового заявления судьей необходимо определить, 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 определенной специальности, квалификации или должности), подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором (статья 15 ТК РФ), а также подсудно ли дело данному суду.

Решая вопрос о подсудности дела, следует иметь в виду, что исходя из содержания пункта 6 части 1 статьи 23 ГПК РФ мировой судья рассматривает в качестве суда первой инстанции все дела, возникшие из трудовых отношений, за исключением дел о восстановлении на работе и дел о признании забастовки незаконной, независимо от цены иска. При этом необходимо учитывать, что трудовой спор, возникший в связи с отказом в приеме на работу, не является спором о восстановлении на работе, так как он возникает между работодателем и лицом, изъявившим желание заключить трудовой договор (часть вторая статьи 381, часть третья статьи 391 ТК РФ), а не между работодателем и лицом, ранее состоявшим с ним в трудовых отношениях.

Мировому судье подсудны также дела по искам работников о признании перевода на другую работу незаконным, поскольку в указанном случае трудовые отношения между работником и работодателем не прекращаются.

Все дела о восстановлении на работе, независимо от основания прекращения трудового договора, включая и расторжение трудового договора с работником в связи с неудовлетворительным результатом испытания (часть первая статьи 71 ТК РФ), подсудны районному суду. Дела по искам работников, трудовые отношения с которыми прекращены, о признании увольнения незаконным и об изменении формулировки причины увольнения также подлежат рассмотрению районным судом, поскольку по существу предметом проверки в этом случае является законность увольнения.

Если возник спор по поводу неисполнения либо ненадлежащего исполнения условий трудового договора, носящих гражданско-правовой характер (например, о предоставлении жилого помещения, о выплате работнику суммы на приобретение жилого помещения), то, несмотря на то, что эти условия включены в содержание трудового договора, они по своему характеру являются гражданско-правовыми обязательствами работодателя и, следовательно, подсудность такого спора (районному суду или мировому судье) следует определять исходя из общих правил определения подсудности дел, установленных статьями 23-24 ГПК РФ.

Дела о признании забастовки незаконной подсудны верховным судам республик, краевым, областным судам, судам городов федерального значения, судам автономной области и автономных округов (часть четвертая статьи 413 ТК РФ).

(К статье 390)

2. Учитывая, что статья 46 Конституции Российской Федерации гарантирует каждому право на судебную защиту и Кодекс не содержит положений об обязательности предварительного внесудебного порядка разрешения трудового спора комиссией по трудовым спорам, лицо, считающее, что его права нарушены, по собственному усмотрению выбирает способ разрешения индивидуального трудового спора и вправе либо первоначально обратиться в комиссию по трудовым спорам (кроме дел, которые рассматриваются непосредственно судом), а в случае несогласия с ее решением - в суд в десятидневный срок со дня вручения ему копии решения комиссии, либо сразу обратиться в суд (статья 382, часть вторая статьи 390, статья 391 ТК РФ).

(К статье 387)

Если индивидуальный трудовой спор не рассмотрен комиссией по трудовым спорам в десятидневный срок со дня подачи работником заявления, он вправе перенести его рассмотрение в суд (часть вторая статьи 387, часть первая статьи 390 ТК РФ).

(К статье 392)

3. Заявление работника о восстановлении на работе подается в районный суд в месячный срок со дня вручения ему копии приказа об увольнении или со дня выдачи трудовой книжки, либо со дня, когда работник отказался от получения приказа об увольнении или трудовой книжки, а о разрешении иного индивидуального трудового спора - мировому судье в трехмесячный срок со дня, когда работник узнал или должен был узнать о нарушении своего права (часть первая статьи 392 ТК РФ, пункт 6 части 1 статьи 23, статья 24 ГПК РФ).

(К статье 393)

4. По смыслу статьи 89 ГПК РФ и статьи 393 ТК РФ работники при обращении в суд с исками о восстановлении на работе, взыскании заработной платы (денежного содержания) и иными требованиями, вытекающими из трудовых отношений, освобождаются от уплаты судебных расходов.

(К статье 391)

5. Судья не вправе отказать в принятии искового заявления по мотивам пропуска без уважительных причин срока обращения в суд (часть первая и вторая статьи 392 ТК РФ) или срока на обжалование решения комиссии по трудовым спорам (часть вторая статьи 390 ТК РФ), так как Кодекс 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 срока на его предъявление.

Исходя из содержания абзаца первой части 6 статьи 152 ГПК РФ, а также части 1 статьи 12 ГПК РФ, согласно которой правосудие по гражданским делам осуществляется на основе состязательности и равноправия сторон, вопрос о пропуске истцом срока обращения в суд может разрешаться судом при условии, если об этом заявлено ответчиком.

(К статье 392)

При подготовке дела к судебному разбирательству необходимо иметь в виду, что в соответствии с частью 6 статьи 152 ГПК РФ возражение ответчика относительно пропуска истцом без уважительных причин срока обращения в суд за разрешением индивидуального трудового спора может быть рассмотрено судьей в предварительном судебном заседании. Признав причины пропуска срока уважительными, судья вправе восстановить этот срок (часть третья статьи 390 и часть третья статьи 392 ТК РФ). Установив, что срок обращения в суд пропущен без уважительных причин, судья принимает решение об отказе в иске именно по этому основанию без исследования иных фактических обстоятельств по делу (абзац второй части 6 статьи 152 ГПК РФ).

Если же ответчиком сделано заявление о пропуске истцом срока обращения в суд (часть первая и вторая статьи 392 ТК РФ) или срока на обжалование решения комиссии по трудовым спорам (часть вторая статьи 390 ТК РФ) после назначения дела к судебному разбирательству (статья 153 ГПК РФ), оно рассматривается судом в ходе судебного разбирательства.

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 осуществления ухода за тяжелобольными членами семьи).

(К статье 391)

6. В целях наиболее быстрого разрешения возникшего трудового спора и восстановления нарушенных или оспариваемых прав истца без рассмотрения судом дела по существу судье необходимо принимать меры к примирению сторон (статьи 150, 152, 165, 172 и 173 ГПК РФ).

7. Обратит внимание судов на необходимость строгого соблюдения установленных статьей 154 ГПК РФ сроков рассмотрения трудовых дел. При этом следует иметь в виду, что дела о восстановлении на работе должны быть рассмотрены судом до истечения месяца со дня поступления заявления в суд, а другие трудовые дела, подсудные мировому судье, должны быть рассмотрены мировым судьей до истечения месяца со дня принятия заявления к производству. В указанные сроки включается в том числе и время, необходимое для подготовки дела к судебному разбирательству (глава 14 ГПК РФ).

Вместе с тем в силу части 3 статьи 152 ГПК РФ по сложным делам с учетом мнения сторон судья может назначить срок проведения предварительного судебного заседания, выходящий за пределы указанных выше сроков.

(К статье 11)

8. При разрешении трудовых споров судам следует иметь в виду, что в соответствии со статьей 11 ТК РФ нормы этого Кодекса распространяются на всех работников, заключивших трудовой договор с работодателем, и соответственно подлежат обязательному применению всеми работодателями (юридическими или физическими лицами) независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности.

Трудовой кодекс РФ не распространяется на военнослужащих при исполнении ими обязанностей военной службы, членов советов директоров (наблюдательных советов) организаций (за исключением лиц, заключивших с данной организацией трудовой договор), лиц, работающих по договорам гражданско-правового характера, других лиц, если это установлено федеральным законом, кроме случаев, когда вышеуказанные лица в установленном Кодексом порядке одновременно не выступают в качестве работодателей или их представителей (часть шестая статьи 11 ТК РФ).

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 части третьей статьи 11 ТК РФ должны применяться положения Трудового кодекса РФ.

(К статье 5)

9. При рассмотрении трудовых дел суду следует учитывать, что в силу частей 1 и 4 статьи 15, статьи 120 Конституции РФ, статьи 5 ТК РФ, части 1 статьи 11 ГПК РФ суд обязан разрешать дела на основании Конституции РФ, Трудового кодекса РФ, 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, он принимает решение в соответствии с нормативным правовым актом, имеющим наибольшую юридическую силу (часть 2 статьи 120 Конституции РФ, часть 2 статьи 11 ГПК РФ, статья 5 ТК РФ). 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 (часть 4 статьи 15 Конституции РФ, часть вторая статьи 10 ТК РФ, часть 4 статьи 11 ГПК РФ).

При разрешении трудовых споров судам необходимо учитывать 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".

Заключение трудового договора

(К статье 64)

10. При рассмотрении споров, связанных с отказом в приеме на работу, 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, социального и должностного положения, места жительства (в том числе наличия или отсутствия регистрации по месту жительства или пребывания), а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников, за исключением случаев, предусмотренных федеральным законом (статьи 19, 37 Конституции РФ, статьи 2, 3, 64 Кодекса, статья 1 Конвенции МОТ N 111 1958 года о дискриминации в области труда и занятий, ратифицированной Указом Президиума Верховного Совета СССР от 31 января 1961 г.).

Между тем при рассмотрении дел данной категории в целях оптимального согласования интересов работодателя и лица, желающего заключить трудовой договор, и с учетом того, что исходя из содержания статьи 8, части 1 статьи 34, частей 1 и 2 статьи 35 Конституции РФ и абзаца второй части первой статьи 22 Кодекса работодатель в целях эффективной экономической деятельности и рационального управления имуществом самостоятельно, под свою ответственность принимает необходимые кадровые решения (подбор, расстановка, увольнение персонала) и заключение трудового договора с конкретным лицом, ищущим работу, является правом, а не обязанностью работодателя, а также того, что Кодекс не содержит норм, обязывающих работодателя заполнять вакантные должности или работы немедленно по мере их возникновения, 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.

При этом необходимо учитывать, что запрещается отказывать в заключении трудового договора по обстоятельствам, носящим дискриминационный характер, в том числе женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей (части вторая и третья статьи 64 Кодекса); работникам, приглашенным в письменной форме на работу в порядке перевода от другого работодателя, в течение одного месяца со дня увольнения с прежнего места работы (часть четвертая статьи 64 Кодекса).

Поскольку действующее законодательство содержит лишь примерный перечень причин, по которым работодатель не вправе отказать в приеме на работу лицу, ищущему работу, вопрос о том, имела ли место дискриминация при отказе в заключении трудового договора, решается судом при рассмотрении конкретного дела.

Если судом будет установлено, что работодатель отказал в приеме на работу по обстоятельствам, связанным с деловыми качествами данного работника, такой отказ является обоснованным.

Под деловыми качествами работника следует, в частности, понимать способности физического лица выполнять определенную трудовую функцию с учетом имеющихся у него профессионально-квалификационных качеств (например, наличие определенной профессии, специальности, квалификации), личностных качеств работника (например, состояние здоровья, наличие определенного уровня образования, опыт работы по данной специальности, в данной отрасли).

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, являющееся в

соответствии с пунктом 1 и подпунктом 6 пункта 3 статьи 21 Федерального закона от 31 июля 1995 г. N 119-ФЗ "Об основах государственной службы Российской Федерации" обязательным условием для принятия на государственную службу, за исключением случаев, если доступ к государственной службе урегулирован на взаимной основе межгосударственным соглашением), либо которые необходимы в дополнение к типовым или типичным профессионально-квалификационным требованиям в силу специфики той или иной работы (например, владение одним или несколькими иностранными языками, способность работать на компьютере).

11. Обратит 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 (часть 1 статьи 27), Законом Российской Федерации 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", а также противоречит части второй статьи 64 ТК РФ, запрещающей ограничивать права или устанавливать какие-либо преимущества при заключении трудового договора по указанному основанию.

(К статье 67)

12. Судам необходимо иметь в виду, что трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах (если законом или иным нормативным правовым актом не предусмотрено составление трудовых договоров в большем количестве экземпляров), каждый из которых подписывается сторонами (часть первая, третья статьи 67 ТК РФ). Прием на работу оформляется приказом (распоряжением) работодателя, содержание которого должно соответствовать условиям заключенного трудового договора (часть первая статьи 68 ТК РФ). Приказ (распоряжение) работодателя о приеме на работу должен быть объявлен работнику под расписку в трехдневный срок со дня подписания трудового договора (часть вторая статьи 68 ТК РФ).

Если трудовой договор не был оформлен надлежащим образом, однако работник 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 трех дней со дня фактического допущения к работе оформить трудовой договор в письменной форме (часть вторая статьи 67 ТК РФ). 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 (статья 16 ТК РФ) и на работодателя может быть возложена обязанность оформить трудовой договор с этим работником надлежащим образом.

(К статье 58)

13. Решая вопрос об обоснованности заключения с работником срочного трудового договора, следует учитывать, что такой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами (статья 58 ТК РФ).

Поскольку статья 59 Кодекса предусматривает право, а не обязанность работодателя заключать срочный трудовой договор в случаях, предусмотренных этой нормой (в отличие, например, от абзаца второго пункта 3 статьи 25 Федерального закона "Об основах государственной службы Российской Федерации", допускающего возможность государственного служащего, достигшего возраста 65 лет, продолжать работу в государственных органах лишь на условиях срочного трудового договора), работодатель может реализовать это право при условии соблюдения общих правил заключения срочного трудового договора, установленных статьей 58 Кодекса.

При этом в силу статьи 56 ГПК РФ обязанность доказать наличие обстоятельств, делающих невозможным заключение трудового договора с работником на неопределенный срок, возлагается на работодателя. При недоказанности работодателем таких обстоятельств следует исходить из того, что трудовой договор с работником заключен на неопределенный срок.

(К статье 59)

14. В соответствии с частью первой статьи 58 ТК РФ срочный трудовой договор может быть заключен на срок не более пяти лет, если более длительный срок не установлен Кодексом или иными федеральными законами.

При заключении срочного трудового договора с лицами, поступающими на работу в организации, созданные на заведомо определенный период времени или для выполнения заведомо определенной работы (абзац девятый статьи 59 ТК РФ), срок трудового договора определяется сроком, на который создана такая организация. Поэтому прекращение трудового договора с указанными работниками по основанию истечения срока трудового договора может быть произведено, если данная организация

действительно прекращает свою деятельность в связи с истечением срока, на который она была создана, или достижением цели, ради которой она создана, без перехода прав и обязанностей в порядке правопреемства к другим лицам (статья 61 ГК РФ).

Если срочный трудовой договор был заключен для выполнения определенной работы в случаях, когда ее выполнение (завершение) не может быть определено конкретной датой (абзац десятый статьи 59 ТК РФ), такой договор в силу части второй статьи 79 Кодекса расторгается по завершении этой работы.

При установлении в ходе судебного разбирательства факта многократности заключения срочных трудовых договоров на непродолжительный срок для выполнения одной и той же трудовой функции суд вправе с учетом обстоятельств каждого дела признать трудовой договор заключенным на неопределенный срок.

15. При рассмотрении споров работников, с которыми были заключены срочные трудовые договоры на срок до двух месяцев либо на время выполнения сезонных работ, необходимо учитывать особенности регулирования отношений по этим договорам, установленные главами 45-46 Кодекса. В частности, при приеме на работу на срок до двух месяцев работникам не может быть установлено испытание (статья 289 ТК РФ), а при приеме на сезонные работы срок испытания не может превышать двух недель (часть вторая статьи 294 ТК РФ); в случае досрочного расторжения трудового договора указанные работники обязаны в письменной форме предупредить об этом работодателя за три календарных дня (часть первая статьи 292, часть первая статьи 296 ТК РФ); на работодателя возложена обязанность предупредить о предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников в письменной форме под расписку: работников, заключивших трудовой договор на срок до двух месяцев, - не менее чем за три календарных дня (часть вторая статьи 292 ТК РФ), а работников, занятых на сезонных работах, - не менее чем за семь календарных дней (часть вторая статьи 296 ТК РФ).

Изменение трудового договора

(К статье 72)

16. Исходя из содержания статей 60 и 72 ТК РФ работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, кроме случаев, предусмотренных Кодексом и иными федеральными законами, а также переводить работника на другую постоянную работу без его согласия.

Переводом на другую постоянную работу в той же организации, требующим письменного согласия работника, следует считать изменение трудовой функции или иных существенных условий трудового договора (часть первая статьи 72, статья 57 ТК РФ). Такое же согласие необходимо получить от работника в случае перевода на постоянную работу в другую организацию либо в другую местность вместе с организацией.

Под другой местностью следует понимать местность за пределами административно-территориальных границ соответствующего населенного пункта.

Если в трудовом договоре место работы работника было определено с указанием конкретного структурного подразделения, то необходимо исходить из того, что изменение структурного подразделения организации возможно лишь с письменного согласия работника, поскольку в указанном случае это влечет за собой изменение существенного условия трудового договора (часть вторая статьи 57 ТК РФ). Под структурным подразделением организации следует понимать как филиалы, представительства, так и отделы, цеха, участки и т.д.

(К статье 74)

17. При применении статьи 74 Кодекса, допускающей временный перевод работника по инициативе работодателя на не обусловленную трудовым договором работу в той же организации в случае производственной необходимости, следует иметь в виду, что в соответствии с пунктом 1 статьи 1 Конвенции МОТ N 29 1930 года о принудительном или обязательном труде (ратифицирована Указом Президиума Верховного Совета СССР от 4 июня 1956 г.) Российская Федерация обязалась упразднить применение принудительного или обязательного труда во всех его формах, т.е. всякую работу или службу, требуемую от какого-либо лица под угрозой какого-либо наказания и для которой это лицо не предложило добровольно своих услуг (пункт 1 статьи 2 Конвенции). При этом в силу подпункта "д" пункта 2 статьи 2 названной Конвенции, а также части четвертой статьи 4 Кодекса не является принудительным трудом всякая работа или служба, требуемая в условиях чрезвычайных обстоятельств, т.е. в случаях объявления чрезвычайного или военного положения, бедствия или угрозы бедствия, как-то: пожары, наводнения, голод, землетрясения, сильные эпидемии или эпизоотии, нашествия вредных животных, насекомых или паразитов растений, а также в иных случаях, ставящих под угрозу или могущих поставить под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего или части населения.

Учитывая названные положения, работодатель вправе переводить работника на не обусловленную трудовым договором работу для предотвращения катастрофы, производственной

аварии или устранения последствий катастрофы, аварии или стихийного бедствия; для предотвращения несчастных случаев (часть первая статьи 74 ТК РФ).

Вместе с тем исходя из указанных положений Конвенции МОТ о принудительном или обязательном труде предусмотренный частью первой статьи 74 Кодекса временный перевод работника без его согласия на не обусловленную трудовым договором работу для предотвращения простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера), уничтожения или порчи имущества, а также для замещения отсутствующего работника может быть признан обоснованным при условии, что это было вызвано чрезвычайными обстоятельствами (подпункт "д" пункта 4 Конвенции, часть четвертая статьи 4 ТК РФ), или когда принятие указанных мер могло привести к катастрофе, производственной аварии, стихийному бедствию, несчастному случаю и тому подобным последствиям.

18. В соответствии с частью первой статьи 74 Кодекса временный перевод работника на другую работу в связи с производственной необходимостью возможен лишь в пределах той же организации, с которой работник состоит в трудовых отношениях; с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе; работа не должна быть противопоказана работнику по состоянию здоровья и должна соответствовать его квалификации.

Продолжительность одного такого перевода не может превышать одного месяца. При этом исходя из частей первой и второй статьи 74 Кодекса перевод для замещения отсутствующего работника также может носить неоднократный характер, однако его общая продолжительность не должна превышать одного месяца в течение календарного года (с 1 января по 31 декабря).

Если в связи с переводом вследствие производственной необходимости (в том числе для замещения отсутствующего работника, за которым сохраняется его рабочее место) работник должен будет выполнять работу более низкой квалификации, то такой перевод в силу части третьей статьи 74 Кодекса может быть осуществлен только при наличии письменного согласия работника.

19. При разрешении дел, связанных с переводом на другую работу, необходимо иметь в виду, что отказ от выполнения работы при переводе, совершенном с соблюдением закона, признается нарушением трудовой дисциплины, а невыход на работу - прогулом.

При этом следует учитывать, что в силу абзаца пятого статьи 219, части седьмой статьи 220 Кодекса 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 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 вследствие производственной необходимости, отказ работника от временного перевода на другую работу в порядке статьи 74 Кодекса по указанным выше причинам является обоснованным.

Расторжение трудового договора по соглашению сторон (пункт 1 статьи 77, статья 78 ТК РФ), вследствие отказа работника от продолжения работы в связи с изменением существенных условий трудового договора (пункт 7 статьи 77 ТК РФ), по инициативе работника (пункт 3 статьи 77, статья 80 ТК РФ)

(К статье 77)

20. При рассмотрении споров, связанных с прекращением трудового договора по соглашению сторон (пункт 1 статьи 77, статья 78 ТК РФ), судам следует учитывать, что в соответствии со статьей 78 Кодекса 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.

21. Разрешая дела о восстановлении на работе лиц, трудовой договор с которыми был прекращен по пункту 7 части первой статьи 77 Кодекса (отказ от продолжения работы в связи с изменением существенных условий трудового договора), либо о признании незаконным изменения существенных условий трудового договора при продолжении работником работы без изменения трудовой функции (статья 73 ТК РФ), необходимо учитывать, что исходя из статьи 56 ГПК РФ работодатель обязан, в частности, представить доказательства, подтверждающие, что изменение существенных условий трудового договора явилось следствием изменений в организации труда или в организации производства, например 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 пункту 7 части первой статьи 77 Кодекса или изменение существенных условий трудового договора не может быть признано законным.

(К статье 80)

22. При рассмотрении споров о расторжении по инициативе работника трудового договора, заключенного на неопределенный срок, а также срочного трудового договора (пункт 3 статьи 77, статья 80 ТК РФ) судам необходимо иметь в виду следующее:

а) 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 это обстоятельство подлежит проверке и обязанность доказать его возлагается на работника;

б) трудовой договор может быть расторгнут по инициативе работника и до истечения двухнедельного срока предупреждения об увольнении по соглашению между работником и работодателем.

Если заявление работника обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в образовательное учреждение, выход на пенсию либо наличие иных уважительных причин, в силу которых работник не может продолжать работу, например направление мужа (жены) на работу за границу, к новому месту службы), а также в случаях установленного нарушения работодателем законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, условий коллективного договора, соглашения или трудового договора, работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника. При этом необходимо иметь в виду, что названные нарушения могут быть установлены, в частности, органами, осуществляющими государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства, профессиональными союзами, комиссиями по трудовым спорам, судом;

в) исходя из содержания части четвертой статьи 80 и части четвертой статьи 127 ТК РФ работник, предупредивший работодателя о расторжении трудового договора, 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 Кодексом и иными федеральными законами не может быть отказано в заключении трудового договора (например, в силу части четвертой статьи 64 ТК РФ запрещается отказывать в заключении трудового договора работникам, приглашенным в письменной форме на работу в порядке перевода от другого работодателя, в течение одного месяца со дня увольнения с прежнего места работы). Если по истечении срока предупреждения трудовой договор не был расторгнут и работник не настаивает на увольнении, действие трудового договора считается продолженным (часть шестая статьи 80 ТК РФ).

Гарантии работникам при расторжении трудового договора по инициативе работодателя

(К статье 81)

23. 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. При этом необходимо иметь в виду, что:

а) не допускается увольнение работника (за исключением случая ликвидации организации либо прекращения деятельности работодателем - физическим лицом) в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске (часть третья статьи 81 ТК РФ); беременных женщин (за исключением случая ликвидации организации), а также женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, одиноких матерей, воспитывающих ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида - до восемнадцати лет), других лиц, воспитывающих указанных детей без матери, за исключением увольнения по пункту 1, подпункту "а" пункта 3, пунктам 5-8, 10 и 11 статьи 81 ТК РФ (статья 261 ТК РФ);

б) расторжение трудового договора с работниками в возрасте до восемнадцати лет (за исключением случая ликвидации организации) помимо соблюдения общего порядка увольнения допускается только с согласия соответствующей государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав (статья 269 ТК РФ);

в) увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по пункту 2, подпункту "б" пункта 3 и пункту 5 статьи 81 Кодекса производится с соблюдением процедуры учета мотивированного мнения выборного профсоюзного органа данной организации в соответствии со статьей 373 Кодекса (часть вторая статьи 82 ТК РФ). При этом исходя из части второй статьи 373 Кодекса увольнение по указанным основаниям может быть произведено без учета мнения выборного профсоюзного органа данной организации, если он не представит такое мнение в течение семи рабочих дней со дня получения от работодателя проекта приказа и копий документов, а также в случае если профсоюзный орган представит свое мнение в установленный срок, но не мотивирует его, т.е. не обоснует свою позицию по вопросу увольнения данного работника;

г) представители работников, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть уволены по инициативе работодателя без предварительного согласия органа,

уполномочившего их на представительство, кроме случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с Кодексом, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы (часть третья статьи 39 ТК РФ);

д) участвующие в разрешении коллективного трудового спора представители работников, их объединений в период разрешения коллективного трудового спора не могут быть уволены по инициативе работодателя без предварительного согласия уполномочившего их на представительство органа (часть вторая статьи 405 ТК РФ).

24. В случаях, когда участие выборного (соответствующего вышестоящего выборного) профсоюзного органа при рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя, является обязательным, работодателю надлежит, в частности, представить доказательства того, что:

а) при увольнении работника по пункту 2 статьи 81 Кодекса (сокращение численности или штата работников) были соблюдены сроки уведомления, установленные частью первой статьи 82 Кодекса, выборного профсоюзного органа данной организации о предстоящем сокращении численности или штата работников, а также обязательная письменная форма такого уведомления;

б) при расторжении трудового договора с работником вследствие его недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, в состав аттестационной комиссии при проведении аттестации, которая послужила основанием для увольнения работника по подпункту "б" пункта 3 статьи 81 Кодекса, входил представитель от соответствующего выборного профсоюзного органа (часть третья статьи 82 ТК РФ);

в) в случае увольнения работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 2, подпункту "б" пункта 3 и пункту 5 статьи 81 Кодекса проект приказа, а также копии документов, являющиеся основанием для принятия указанного решения, направлялись в соответствующий выборный профсоюзный орган данной организации; работодатель провел дополнительные консультации с профсоюзным органом в тех случаях, когда профсоюзный орган выразил несогласие с предполагаемым увольнением работника; был соблюден месячный срок для расторжения трудового договора, исчисляемый со дня получения работодателем мотивированного мнения выборного профсоюзного органа (статья 373 ТК РФ).

Решая вопрос о законности увольнения в тех случаях, когда оно произведено с согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа, необходимо иметь в виду, что работодатель, в частности, должен представить доказательства того, что профсоюзный орган дал согласие по тем основаниям, которые были указаны работодателем при обращении в профсоюзный орган, а затем в приказе об увольнении.

25. Поскольку в силу части пятой статьи 373 Кодекса работодатель вправе расторгнуть трудовой договор не позднее одного месяца со дня получения мотивированного мнения выборного профсоюзного органа и возможность перерыва или приостановления этого срока не предусмотрена законом, временная нетрудоспособность работника, нахождение его в ежегодном отпуске и другие обстоятельства не влияют на течение данного срока.

Учитывая, что Кодекс не установил срок, в течение которого работодатель вправе расторгнуть трудовой договор с работником, согласие на увольнение которого дано вышестоящим выборным профсоюзным органом, судам применительно к правилам части пятой статьи 373 Кодекса следует исходить из того, что увольнение также может быть произведено не позднее одного месяца со дня получения согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа на увольнение.

26. В случае несоблюдения работодателем требований закона о предварительном (до издания приказа) получении согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа на расторжение трудового договора либо об обращении в соответствующий выборный профсоюзный орган за получением мотивированного мнения профсоюзного органа о возможном расторжении трудового договора с работником, когда это является обязательным, увольнение работника является незаконным и он подлежит восстановлению на работе.

27. 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 том числе 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 профсоюзного органа организации либо соответственно с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа.

При установлении судом факта злоупотребления работником правом суд может отказать в удовлетворении его иска о восстановлении на работе (изменив при этом по просьбе работника, уволенного в период временной нетрудоспособности, дату увольнения), поскольку в указанном случае

работодатель не должен отвечать за неблагоприятные последствия, наступившие вследствие недобросовестных действий со стороны работника.

Расторжение трудового договора по инициативе работодателя (статья 81 ТК РФ) и по пункту 2 статьи 278 ТК РФ. Дисциплинарные взыскания

28. Обстоятельством, имеющим значение для правильного разрешения исков о восстановлении на работе лиц, трудовой договор с которыми расторгнут в связи с ликвидацией организации либо прекращением деятельности работодателем - физическим лицом (пункт 1 статьи 81 ТК РФ), обязанность доказать которое возлагается на ответчика, является действительное прекращение деятельности организации или работодателя - физического лица.

Основанием для увольнения работников по пункту 1 статьи 81 Кодекса 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 законом порядке (статья 61 ГК РФ).

Если работодателем являлось физическое лицо, зарегистрированное в качестве индивидуального предпринимателя, то трудовой договор с работником может быть расторгнут по пункту 1 статьи 81 Кодекса, в частности, когда прекращается деятельность работодателя - физического лица на основании им самим принятого решения, вследствие признания его несостоятельным (банкротом) по решению суда (пункт 2 статьи 25 ГК РФ), в связи с истечением срока действия свидетельства о государственной регистрации, отказа в продлении лицензии на определенные виды деятельности.

Под прекращением деятельности работодателя - физического лица, не имевшего статуса индивидуального предпринимателя, следует понимать фактическое прекращение таким работодателем своей деятельности.

29. В соответствии с частью второй статьи 81 Кодекса увольнение работника в связи с сокращением численности или штата работников организации допускается, если невозможно перевести работника с его согласия на другую работу. Исходя из конституционного принципа о равенстве всех перед законом и судом (часть 1 статьи 19 Конституции РФ), а также учитывая положения части первой статьи 180 и части третьей статьи 73 Кодекса, работодатель в указанном случае обязан предложить работнику работу (вакантную должность) в той же организации, соответствующую квалификации работника, а при отсутствии такой работы - иную имеющуюся в организации вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу, которую работник может выполнять с учетом его образования, квалификации, опыта работы и состояния здоровья.

При этом необходимо иметь в виду, что расторжение трудового договора с работником по пункту 2 статьи 81 Кодекса возможно при условии, что он не имел преимущественного права на оставление на работе (статья 179 ТК РФ) и был предупрежден персонально и под расписку не менее чем за два месяца о предстоящем увольнении (часть вторая статьи 180 ТК РФ).

30. При рассмотрении дел о восстановлении в должности государственных служащих, уволенных при ликвидации государственного органа, сокращении его штата либо численности (пункты 1, 2 статьи 81 ТК РФ), ответчик обязан доказать обстоятельства, свидетельствующие о том, что им был соблюден порядок увольнения по указанным основаниям с учетом положений статьи 16 Федерального закона "Об основах государственной службы Российской Федерации".

В связи с этим ответчиком должны быть представлены доказательства, подтверждающие, что после предупреждения о высвобождении государственному служащему предлагались вакантные должности в этом государственном органе, а при их отсутствии - хотя бы одна вакантная должность в другом государственном органе, и он отказался от предложенной работы либо отказался от прохождения переподготовки (переквалификации) в порядке, установленном законодательством Российской Федерации и субъектов Российской Федерации о государственной службе.

При этом под предложением вакантной должности понимается исходящее от уполномоченного должностного лица государственного органа предложение о назначении на государственную должность государственной службы, в том числе нижестоящую, обязанности по которой государственный служащий может выполнять с учетом его профессии, квалификации и ранее занимаемой должности.

Доказательствами по делам данной категории, в частности, могут являться: копии актов о назначении государственного служащего на государственную должность государственной службы и его увольнении с этой должности, копия акта о ликвидации государственного органа либо сокращении его штата (численности), копия предупреждения о высвобождении государственного служащего, копия акта (справки) о предложении вакантной должности, штатные расписания подразделения государственного органа, в котором государственный служащий занимал должность, на день предупреждения государственного служащего об увольнении и на день увольнения, справка о денежном содержании (вознаграждении) государственного служащего.

31. Если работник был уволен по пункту 3 (подпункты "а" и "б") статьи 81 Кодекса в связи с несоответствием его занимаемой должности или выполняемой работе, судам необходимо учитывать

следующее.

В случае расторжения трудового договора по подпункту "а" пункта 3 статьи 81 ТК РФ работодатель обязан, в частности, представить доказательства, подтверждающие, что состояние здоровья работника в соответствии с медицинским заключением препятствовало надлежащему исполнению им своих трудовых обязанностей. При этом следует иметь в виду, что, если работник надлежащим образом выполняет свои трудовые обязанности, однако обнаружится, что он нуждается в соответствии с медицинским заключением в предоставлении другой работы вследствие того, что выполняемая работа ему противопоказана или опасна для коллектива работников либо обслуживаемых им граждан, в силу части второй статьи 72 Кодекса при отказе работника от перевода на другую имеющуюся работу, не противопоказанную ему по состоянию здоровья, либо отсутствию в организации соответствующей работы трудовой договор с работником прекращается в соответствии с пунктом 8 статьи 77 Кодекса.

В силу подпункта "б" пункта 3 статьи 81 Кодекса увольнение по этому основанию допустимо при условии, что несоответствие работника занимаемой должности вследствие его недостаточной квалификации подтверждено результатами аттестации, проведенной в порядке, предусмотренном федеральным законом или иным нормативным правовым актом, либо в порядке, закрепленном в локальном нормативном акте организации. Учитывая это, работодатель не вправе расторгнуть трудовой договор с работником по названному основанию, если в отношении этого работника аттестация не проводилась либо аттестационная комиссия пришла к выводу о соответствии работника занимаемой должности. При этом выводы аттестационной комиссии о деловых качествах работника подлежат оценке в совокупности с другими доказательствами по делу.

Если работник был уволен по пункту 3 статьи 81 Кодекса, 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.

32. Судам необходимо иметь в виду, что увольнение по пункту 4 статьи 81 Кодекса в связи со сменой собственника имущества организации допустимо лишь в отношении руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера.

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 пункту 4 статьи 81 Кодекса при изменении подведомственности (подчиненности) организации, если при этом не произошла смена собственника имущества организации.

Под сменой собственника имущества организации следует понимать переход (передачу) права собственности на имущество организации от одного лица к другому лицу или другим лицам, в частности при приватизации государственного или муниципального имущества, т.е. при отчуждении имущества, находящегося в собственности Российской Федерации, субъектов Российской Федерации, муниципальных образований, в собственность физических и (или) юридических лиц (статья 1 Федерального закона от 21 декабря 2001 г. N 178-ФЗ "О приватизации государственного и муниципального имущества", статья 217 ГК РФ); при обращении имущества, находящегося в собственности организации, в государственную собственность (последний абзац пункта 2 статьи 235 ГК РФ); при передаче государственных предприятий в муниципальную собственность и наоборот; при передаче федерального государственного предприятия в собственность субъекта Российской Федерации и наоборот.

Поскольку в соответствии с пунктом 1 статьи 66 и пунктом 3 статьи 213 ГК РФ 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 абзаца второго пункта 2 статьи 48 ГК РФ 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 пункту 4 статьи 81 ТК РФ с лицами, перечисленными в этой норме, так как в этом случае собственником имущества хозяйственного товарищества или общества по-прежнему остается само товарищество или общество и смены собственника имущества не происходит.

33. При разрешении споров лиц, уволенных по пункту 5 статьи 81 Кодекса 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 том числе и увольнение по пункту 5 статьи 81 Кодекса, допустимо также, если неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей продолжалось, несмотря на наложение дисциплинарного взыскания.

При этом необходимо 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.

Если судом будет установлено, что дисциплинарное взыскание наложено с нарушением закона, этот вывод должен быть мотивирован в решении со ссылкой на конкретные нормы законодательства, которые нарушены.

34. По делам о восстановлении на работе лиц, уволенных по пункту 5 статьи 81 Кодекса, на ответчике лежит обязанность представить доказательства, свидетельствующие о том, что:

1) совершенное работником нарушение, явившееся поводом к увольнению, в действительности имело место и могло являться основанием для расторжения трудового договора;

2) работодателем были соблюдены предусмотренные частями третьей и четвертой статьи 193 ТК РФ сроки для применения дисциплинарного взыскания.

При этом следует иметь в виду, что:

а) месячный срок для наложения дисциплинарного взыскания необходимо исчислять со дня обнаружения проступка;

б) днем обнаружения проступка, с которого начинается течение месячного срока, считается день, когда лицу, которому по работе (службе) подчинен работник, стало известно о совершении проступка, независимо от того, наделено ли оно правом наложения дисциплинарных взысканий;

в) в месячный срок для применения дисциплинарного взыскания не засчитывается время болезни работника, пребывания его в отпуске, а также время, необходимое на соблюдение процедуры учета мнения представительного органа работников (часть третья статьи 193 ТК РФ); отсутствие работника на работе по иным основаниям, в том числе и в связи с использованием дней отдыха (отгулов) независимо от их продолжительности (например, при вахтовом методе организации работ), не прерывает течение указанного срока;

г) к отпуску, прерывающему течение месячного срока, следует относить все отпуска, предоставляемые работодателем в соответствии с действующим законодательством, в том числе ежегодные (основные и дополнительные) отпуска, отпуска в связи с обучением в учебных заведениях, отпуска без сохранения заработной платы.

35. При рассмотрении дела о восстановлении на работе лица, уволенного по пункту 5 статьи 81 Кодекса, или об оспаривании дисциплинарного взыскания следует учитывать, что неисполнением работником без уважительных причин трудовых обязанностей является неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей (нарушение требований законодательства, обязательств по трудовому договору, правил внутреннего трудового распорядка, должностных инструкций, положений, приказов работодателя, технических правил и т.п.).

К таким нарушениям, в частности, относятся:

а) отсутствие работника без уважительных причин на работе либо рабочем месте.

При этом необходимо иметь в виду, что если в трудовом договоре, заключенном с работником, либо локальном нормативном акте работодателя (приказе, графике и т.п.) не оговорено конкретное рабочее место этого работника, то в случае возникновения спора по вопросу о том, где работник обязан находиться при исполнении своих трудовых обязанностей, следует исходить из того, что в силу части шестой статьи 209 Кодекса 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 (статья 162 ТК РФ), так как в силу трудового договора работник обязан выполнять определенную этим договором трудовую функцию, соблюдать действующие в организации правила внутреннего трудового распорядка (статья 56 ТК РФ).

При этом следует иметь в виду, что отказ от продолжения работы в связи с изменением существенных условий трудового договора не является нарушением трудовой дисциплины, а служит основанием для прекращения трудового договора по пункту 7 статьи 77 ТК РФ с соблюдением порядка, предусмотренного статьей 73 того же Кодекса;

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, технике безопасности и правилам эксплуатации, если это является обязательным условием допуска к работе.

(К статье 77)

36. При разрешении споров, возникающих в связи с применением мер дисциплинарного взыскания к работникам, отказавшимся от заключения письменного договора о полной материальной ответственности за недостачу вверенного работникам имущества (статья 244 ТК РФ), в случае, когда он не был одновременно заключен с трудовым договором, необходимо исходить из следующего.

Если выполнение обязанностей по обслуживанию материальных ценностей является основной трудовой функцией работника, что оговорено при приеме на работу, и в соответствии с действующим законодательством с ним может быть заключен договор о полной материальной ответственности, о чем

работник знал, отказ от заключения такого договора следует рассматривать как неисполнение трудовых обязанностей со всеми вытекающими из этого последствиями.

Если же необходимость заключить договор о полной материальной ответственности возникла после заключения с работником трудового договора и обусловлена тем, что в связи с изменением действующего законодательства занимаемая им должность или выполняемая работа отнесена к перечню должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключать письменные договоры о полной материальной ответственности, однако работник отказывается заключить такой договор, работодатель в силу части третьей статьи 73 Кодекса обязан предложить ему другую работу, а при ее отсутствии либо отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается с ним в соответствии с пунктом 7 статьи 77 Кодекса (отказ работника от продолжения работы в связи с изменением существенных условий трудового договора).

(К статье 125)

37. Учитывая, что законом предусмотрено право работодателя досрочно отозвать работника из отпуска на работу только с его согласия (часть вторая статьи 125 ТК РФ), отказ работника (независимо от причины) от выполнения распоряжения работодателя о выходе на работу до окончания отпуска нельзя рассматривать как нарушение трудовой дисциплины.

(К статье 81)

38. При рассмотрении дела о восстановлении на работе лица, уволенного по пункту 6 статьи 81 Кодекса, 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 основание для расторжения трудового договора с работником по пункту 6 статьи 81 Кодекса, является исчерпывающим и расширительному толкованию не подлежит.

39. Если трудовой договор с работником расторгнут по подпункту "а" пункта 6 статьи 81 ТК РФ за прогул, необходимо учитывать, что увольнение по этому основанию, в частности, может быть произведено:

а) за невыход на работу без уважительных причин, т.е. отсутствие на работе в течение всего рабочего дня (смены) независимо от продолжительности рабочего дня (смены);

б) за нахождение работника без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня вне пределов рабочего места;

в) за оставление без уважительной причины работы лицом, заключившим трудовой договор на неопределенный срок, без предупреждения работодателя о расторжении договора, а равно и до истечения двухнедельного срока предупреждения (часть первая статьи 80 ТК РФ);

г) за 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 (статья 79, часть первая статьи 80, статья 280, часть первая статьи 292, часть первая статьи 296 ТК РФ);

д) за самовольное использование дней отгулов, а также за самовольный уход в отпуск (основной, дополнительный). При этом необходимо учитывать, что не является прогулом использование работником дней отдыха в случае, если работодатель в нарушение предусмотренной законом обязанности отказал в их предоставлении и время использования работником таких дней не зависело от усмотрения работодателя (например, отказ работнику, являющемуся донором, в предоставлении в соответствии с частью четвертой статьи 186 Кодекса и статьей 9 Закона Российской Федерации от 9 июня 1993 г. N 5142-1 "О донорстве крови и ее компонентов" дня отдыха непосредственно после каждого дня сдачи крови и ее компонентов).

40. 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 (статьи 72, 74 ТК РФ). В случае признания перевода незаконным увольнение за прогул не может считаться обоснованным и работник подлежит восстановлению на прежней работе.

41. Если при разрешении спора о восстановлении на работе лица, уволенного за прогул, и взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула выясняется, что отсутствие на рабочем месте было вызвано неуважительной причиной, но работодателем нарушен порядок увольнения, суду при удовлетворении заявленных 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 является вынужденным.

42. При разрешении споров, связанных с расторжением трудового договора по подпункту "б" пункта 6 статьи 81 Кодекса (появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения), суды должны иметь в виду, что 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.

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 данной организации либо он находился на территории объекта, где по поручению работодателя должен был 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.

43. В случае оспаривания работником увольнения по подпункту "в" пункта 6 статьи 81 Кодекса 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.

44. При рассмотрении дел о восстановлении на работе лиц, трудовой договор с которыми расторгнут по подпункту "г" пункта 6 статьи 81 Кодекса, суды должны учитывать, что по этому основанию могут быть уволены работники, совершившие хищение (в том числе мелкое) чужого имущества, растрату, умышленное его уничтожение или повреждение, при условии, что указанные неправомерные действия были совершены ими по месту работы и их вина установлена вступившим в законную силу приговором суда либо постановлением органа, уполномоченного на применение административных взысканий.

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.

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.

45. Судам необходимо иметь в виду, что расторжение трудового договора с работником по пункту 7 статьи 81 Кодекса 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.

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.

46. При рассмотрении дел о восстановлении на работе лиц, трудовой договор с которыми прекращен в связи с совершением ими аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (пункт 8 статьи 81 ТК РФ), судам следует исходить из того, что по этому основанию допускается увольнение только тех работников, которые занимаются воспитательной деятельностью, например учителей, преподавателей учебных заведений, мастеров производственного обучения, воспитателей детских учреждений, и независимо от того, где совершен аморальный проступок: по месту работы или в быту.

47. Если виновные действия, дающие основание для утраты доверия, либо аморальный проступок совершены работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей, то такой работник может быть уволен с работы (соответственно по пункту 7 или 8 статьи 81 ТК РФ) при условии соблюдения порядка применения дисциплинарных взысканий, установленного статьей 193 Кодекса.

Однако учитывая, что расторжение трудового договора по пунктам 7 и 8 статьи 81 ТК РФ может быть произведено и в случае, когда виновные действия, дающие основание для утраты доверия, либо соответственно аморальный проступок совершены работником не по месту работы и не в связи с исполнением им трудовых обязанностей, увольнение в указанном случае не является мерой дисциплинарного взыскания, применение которой обусловлено сроками, установленными Кодексом, так как в силу части первой статьи 192 Кодекса дисциплинарные взыскания применяются только за неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей. Вместе с тем при рассмотрении дел о восстановлении на работе лиц, уволенных по этим основаниям, судам необходимо принимать во внимание время, истекшее с момента совершения аморального проступка или виновных действий работника, к которому утрачено доверие, его последующее поведение и другие конкретные обстоятельства, имеющие значение для правильного разрешения спора.

48. Судам следует иметь в виду, что расторжение трудового договора по пункту 9 статьи 81 Кодекса допустимо лишь в отношении руководителей 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, являлось ли принятое решение необоснованным, необходимо учитывать, наступили ли названные неблагоприятные последствия именно в результате принятия этого решения и можно ли было их избежать в случае принятия другого решения. При этом, если ответчик не представит доказательства, подтверждающие наступление неблагоприятных последствий, указанных в пункте 9 статьи 81 Кодекса, увольнение по данному основанию не может быть признано законным.

49. Работодатель вправе расторгнуть трудовой договор по пункту 10 статьи 81 Кодекса с руководителем организации (филиала, представительства) или его заместителями, если ими было допущено однократное грубое нарушение своих трудовых обязанностей.

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, 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.

Исходя из содержания пункта 10 статьи 81 Кодекса 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 пункту 6 статьи 81 ТК РФ, если совершенные ими деяния подпадают под перечень грубых нарушений, указанных в подпунктах "а"- "д" пункта 6 статьи 81 Кодекса, либо в иных случаях, если это предусмотрено федеральными законами.

50. Принимая во внимание, что статья 3 Кодекса запрещает ограничивать кого-либо в трудовых правах и свободах в зависимости от должностного положения, а также учитывая, что увольнение руководителя организации в связи с принятием уполномоченным органом юридического лица либо собственником имущества организации, либо уполномоченным собственником лицом (органом) решения о досрочном прекращении трудового договора по существу является увольнением по инициативе работодателя и глава 43 Кодекса, регулирующая особенности труда руководителя организации, не содержит норм, лишающих этих лиц гарантии, установленной частью третьей статьи 81 ТК РФ, в виде общего запрета на увольнение работника по инициативе работодателя в период временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске (кроме случая ликвидации организации либо прекращения деятельности работодателем - физическим лицом), трудовой договор с руководителем организации не может быть расторгнут по пункту 2 статьи 278 Кодекса в период его временной нетрудоспособности или пребывания в отпуске.

(К статье 84)

51. В силу пункта 11 статьи 77 и статьи 84 ТК РФ трудовой договор может быть прекращен вследствие нарушения установленных Трудовым кодексом РФ или иным федеральным законом обязательных правил при заключении трудового договора, если нарушение этих правил исключает возможность продолжения работы и работник не может быть переведен с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу.

При этом необходимо учитывать, что если правила заключения трудового договора были нарушены по вине самого работника вследствие представления им подложных документов или заведомо ложных сведений, то трудовой договор с таким работником расторгается по пункту 11 статьи 81 Кодекса, а не по пункту 11 статьи 77 Кодекса.

(К статье 81)

52. 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 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 (пункты 5-10 статьи 81 ТК РФ) является мерой дисциплинарного взыскания. Поэтому увольнение по указанным основаниям допускается не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на соблюдение процедуры учета мнения представительного органа работника (часть третья статьи 193 ТК РФ). Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии или проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу (часть четвертая статьи 193 ТК РФ).

(К статье 391)

53. В силу статьи 46 (часть 1) Конституции РФ, гарантирующей каждому судебную защиту его прав и свобод, и корреспондирующих ей положений международно-правовых актов, в частности статьи 8 Всеобщей декларации прав человека, статьи 6 (пункт 1) Конвенции о защите прав человека и основных свобод, а также статьи 14 (пункт 1) Международного пакта о гражданских и политических правах, государство обязано обеспечить осуществление права на судебную защиту, которая должна быть справедливой, компетентной, полной и эффективной.

Учитывая это, а также принимая во внимание, что суд, являющийся органом по разрешению индивидуальных трудовых споров, в силу части 1 статьи 195 ГПК РФ должен вынести законное и обоснованное решение, обстоятельством, имеющим значение для правильного рассмотрения дел об оспаривании дисциплинарного взыскания или о восстановлении на работе и подлежащим доказыванию работодателем, является соблюдение им при применении к работнику дисциплинарного взыскания вытекающих из статей 1, 2, 15, 17, 18, 19, 54 и 55 Конституции РФ и признаваемых Российской Федерацией как правовым государством общих принципов юридической, а следовательно, и дисциплинарной ответственности, таких как справедливость, равенство, соразмерность, законность, вина, гуманизм.

В этих целях работодателю необходимо представить доказательства, свидетельствующие не только о том, что работник совершил дисциплинарный проступок, но и о том, что при наложении взыскания учитывались тяжесть этого проступка, обстоятельства, при которых он был совершен, предшествующее поведение работника, его отношение к труду.

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 статьей 192 Кодекса наложение на работника дисциплинарного взыскания является компетенцией работодателя.

Заработная плата. Ежегодные дополнительные отпуска. Забастовка

(К статье 131)

54. При разрешении споров, возникших в связи с выплатой работнику заработной платы в неденежной форме в соответствии с коллективным договором или трудовым договором, необходимо иметь в виду, что по смыслу статьи 131 Кодекса и статьи 4 Конвенции МОТ N 95 1949 года об охране заработной платы (ратифицирована Указом Президиума Верховного Совета СССР N 31 от 31 января 1961 г.) выплата заработной платы в такой 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 статьей 131 Кодекса 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 процентов 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.

(К статье 236)

55. 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 исходя из содержания статьи 236 Кодекса, а также статьи 233 Кодекса, предусматривающей общие условия наступления материальной ответственности стороны трудового договора, суд вправе

удовлетворить иск, если работодатель не докажет, что нарушение срока выплаты имело место не по его вине.

Если коллективным договором 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 статьей 236 Кодекса.

Начисление процентов в связи с несвоевременной выплатой заработной платы не исключает права работника на индексацию сумм задержанной заработной платы в связи с их обесцениванием вследствие инфляционных процессов.

(К статье 391)

56. При рассмотрении дела по иску работника, трудовые отношения с которым не прекращены, о взыскании начисленной, но невыплаченной заработной платы надлежит учитывать, что заявление работодателя о пропуске работником срока на обращение в суд само по себе не может служить основанием для отказа в удовлетворении требования, поскольку в указанном случае срок на обращение в суд не пропущен, так как нарушение носит длящийся характер и обязанность работодателя по своевременной и в полном объеме выплате работнику заработной платы, а тем более задержанных сумм, сохраняется в течение всего периода действия трудового договора.

(К статье 142)

57. При разрешении споров, связанных с несвоевременной выплатой заработной платы, судам следует иметь в виду, что в силу статьи 142 Кодекса работник имеет право на приостановку работы (за исключением случаев, перечисленных в части второй статьи 142 ТК РФ), при условии, что задержка выплаты заработной платы составила более 15 дней и работник в письменной форме известил работодателя о приостановлении работы. При этом необходимо учитывать, что исходя из названной нормы приостановление работы допускается не только в случае, когда задержка выплаты заработной платы на срок более 15 дней произошла по вине работодателя, но и при отсутствии таковой.

Поскольку статья 142 Кодекса не обязывает работника, приостановившего работу, присутствовать на своем рабочем месте в течение периода времени, на который им приостановлена работа, а также принимая во внимание, что в силу части третьей статьи 4 Кодекса нарушение установленных сроков выплаты заработной платы или выплата ее не в полном размере относятся к принудительному труду, он вправе не выходить на работу до выплаты ему задержанной суммы.

(К статье 116)

58. Разрешая споры, возникшие в связи с предоставлением работникам ежегодных дополнительных отпусков, необходимо учитывать, что право на такие отпуска имеют работники, перечисленные в части первой статьи 116 Кодекса, а также другие категории работников в случаях, предусмотренных федеральными законами, коллективными договорами или локальными нормативными актами (статья 116 ТК РФ).

При этом следует иметь в виду, что положения коллективных договоров или соглашений, 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), не могут применяться судом, поскольку в силу статей 5 и 8 Кодекса такие условия являются недействительными.

(К статье 413)

59. Исходя из положений части 3 статьи 17, части 3 статьи 55 Конституции РФ, а также части третьей статьи 413 Кодекса забастовка, право на которую гарантировано Конституцией РФ (часть 4 статьи 37), может быть признана незаконной, если в ходе судебного разбирательства будет установлено, что имелись ограничения для реализации права на забастовку, установленные федеральным законом (например, она проведена в нарушение части первой статьи 413 Кодекса, предусматривающей случаи, когда забастовка не допускается), либо она была объявлена с нарушением сроков, процедур и требований, установленных Кодексом, в частности, не были проведены примирительные процедуры до объявления забастовки (статьи 401-404 ТК РФ); решение о проведении забастовки принято в отсутствие необходимого кворума (часть вторая статьи 410 ТК РФ); либо за это решение проголосовало менее половины работников, присутствующих на собрании (конференции), или за его утверждение (при невозможности проведения собрания, созыва конференции) представительный орган работников собрал недостаточное количество подписей работников (часть четвертая статьи 410 ТК РФ); не был обеспечен минимум необходимых работ в организациях, филиалах, представительствах, деятельность которых связана с безопасностью людей, обеспечением их здоровья и жизненно важных интересов общества (часть третья-восьмая статьи 412 ТК РФ); работодатель не был предупрежден в письменной форме не позднее чем за десять календарных дней о начале предстоящей забастовки (часть седьмая статьи 410 ТК РФ).

(К статье 77)

60. Работник, уволенный без законного основания или с нарушением установленного порядка увольнения, подлежит восстановлению на прежней работе. При невозможности восстановления его на прежней работе вследствие ликвидации организации суд признает увольнение незаконным, обязывает ликвидационную комиссию или орган, принявший решение о ликвидации организации, выплатить ему средний заработок за все время вынужденного прогула. Одновременно суд признает работника уволенным по пункту 1 статьи 81 ТК РФ 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.

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 на увольнение по собственному желанию (части третья и четвертая статьи 394 ТК РФ).

(К статье 394)

61. Если при разрешении спора о восстановлении на работе суд признает, что работодатель имел основание для расторжения трудового договора, но в приказе указал неправильную либо не соответствующую закону формулировку причины увольнения, суд в силу части пятой статьи 394 Кодекса обязан изменить ее и указать в решении причину и основание увольнения в точном соответствии с формулировкой Кодекса или иного федерального закона, исходя из фактических обстоятельств, послуживших основанием для увольнения.

В случае доказанности того, что неправильная формулировка причины увольнения препятствовала поступлению работника на другую работу, суд в соответствии с частью шестой статьи 394 Кодекса взыскивает в его пользу средний заработок за все время вынужденного прогула.

(К статье 139)

62. Средний заработок для оплаты времени вынужденного прогула определяется исходя из фактически начисленной работнику заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 месяцев, предшествующих вынужденному прогулу, кроме случаев, когда коллективным договором предусмотрен иной период для расчета средней заработной платы и при условии, что это не ухудшает положение работника (части третья и шестая статьи 139 ТК РФ, абзац первый пункта 3, пункт 5 Положения об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 11 апреля 2003 г. N 213).

Поскольку Кодекс (статья 139) установил 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 (статья 234 ТК РФ), при вынужденном прогуле в связи с неправильной формулировкой причины увольнения (часть шестая статьи 394 ТК РФ), при задержке исполнения решения суда о восстановлении на работе (статья 396 ТК РФ).

В силу части седьмой статьи 139 Кодекса исчисление подлежащего взысканию среднего заработка производится с учетом Положения об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 11 апреля 2003 г. N 213.

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.

(К статье 237)

63. В соответствии с частью четвертой статьи 3 и частью седьмой статьи 394 Кодекса суд вправе удовлетворить требование лица, подвергнувшегося дискриминации в сфере труда, а также требование работника, уволенного без законного основания или с нарушением установленного порядка увольнения либо незаконно переведенного на другую работу, о компенсации морального вреда.

Учитывая, что Кодекс не содержит каких-либо ограничений для компенсации морального вреда и в иных случаях нарушения трудовых прав работников, суд в силу статей 21 (абзац четырнадцатый части первой) и 237 Кодекса вправе удовлетворить требование работника о компенсации морального вреда, причиненного ему любыми неправомерными действиями или бездействием работодателя, в том числе и

при нарушении его имущественных прав (например, при задержке выплаты заработной платы).

В соответствии со статьей 237 Кодекса компенсация морального вреда возмещается в денежной форме в размере, определяемом по соглашению работника и работодателя, а в случае спора факт причинения работнику морального вреда и размер компенсации определяются судом независимо от подлежащего возмещению имущественного ущерба.

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.

(К статье 5)

64. В связи с принятием настоящего постановления:

а) признать утратившими силу постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации: от 21 марта 1978 г. N 3 "О вопросах, возникших в судебной практике при применении ст. 214 Кодекса законов о труде Российской Федерации" с изменениями и дополнениями, внесенными постановлениями Пленума от 20 декабря 1983 г. N 11 и от 23 августа 1988 г. N 9, в редакции постановления Пленума от 21 декабря 1993 г. N 11;

от 22 декабря 1992 г. N 16 "О некоторых вопросах применения судами Российской Федерации законодательства при разрешении трудовых споров" в редакции постановлений Пленума от 21 декабря 1993 г. N 11 и от 25 октября 1996 г. N 10, с изменениями и дополнениями, внесенными постановлениями Пленума от 15 января 1998 г. N 1 и от 21 ноября 2000 г. N 32;

б) постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации, содержащие разъяснения по применению трудового законодательства, подлежат применению в той части, в которой они не противоречат Трудовому кодексу Российской Федерации.

*(1) Более подробно см.: Канель В. Рабочий договор. К вопросу о положении рабочего класса в России. М., 1907; Быков А.Н. Фабричное законодательство и развитие его в России. СПб., 1909; Таль Л.С. Трудовой договор. Ярославль, 1913; Киселев И.Я. Трудовое право России. М., 2001.

*(2) Более подробно см.: Управление персоналом в условиях социальной рыночной экономики/Под науч. ред. Р. Марра, Г. Шмидта. М., 1997.

*(3) См.: Социальный диалог в России. М., 1999. Вып. 4.

*(4) См.: Доклад о состоянии занятости в мире в 1998-1999 г. М., 1999.

*(5) Здесь и далее: выдержки из конвенций и рекомендаций МОТ приводятся по изд.: Конвенции и рекомендации МОТ. М., 1990. Электронный адрес базы данных, содержащей тексты конвенций и рекомендаций МОТ: <http://www.ilo.ru/standarts.htm>.

*(6) См.: Управление персоналом//Энциклопедической словарь/Под ред. А.Я. Кибанова. М., 1998. С. 299-300.

*(7) См.: Десслер Т. Управление персоналом. М., 1997. С. 62.

*(8) См.: Александров Н. Г. Трудовое правоотношение. М., 1948.

*(9) См.: Гидденс Э. Социология. М., 1999.

*(10) См.: Макконнелл К.Р., Брю С.Л. Экономикс: принципы, проблемы и политика. М., 1992.

*(11) См.: Мизес Л. Человеческая деятельность: Трактат по экономической теории. М., 2000.

*(12) См.: Рынок труда: Учебник/Под ред. В.С. Буланова, Н.А. Волгина. М., 2000. 106

*(13) См.: Рынок труда: Учебник/Под ред. В.С. Буланова, Н.А. Волгина.

*(14) См.: Штелер-Май А. Введение в трудовое право ФРГ. М., 1999. С. 142.

*(15) Более подробно см.: Переговоры по заработной плате: Учебное пособие для профсоюзных работников. М., 1998.

*(16) См.: Коллективные переговоры: нормы МОТ и принципы деятельности контрольных органов. М., 2001.

*(17) См.: Коллективные переговоры: нормы МОТ и принципы деятельности контрольных органов.

*(18) См.: Рекомендации по учету обязательств работодателя по условиям и охране труда в трудовом и коллективном договорах, сообщенные письмом Минтруда России от 23 января 1996 г. N 38-11//Экспресс-закон. 1997. N 3.

*(19) См.: Рекомендации по учету обязательств работодателя по условиям и охране труда в трудовом и коллективном договорах, сообщенные письмом Минтруда России от 23 января 1996 г. N 38-11.

*(20) Порядок применения Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержден постановлением Минтруда России от 9 февраля 2004 г. N 9.

*(21) См.: Еловигов Л.А. Экономика труда. Омск, 1999. Ч. 2. С. 6.

*(22) См. более подробно: Заработная плата: Учебник рабочего образования. Женева, 1997.

*(23) Учет внешних совместителей ведется отдельно. Работник, получающий в одной организации 2, 1,5 или менее 1 ставки или оформленный в одной организации как внутренний

совместитель, учитывается в списочной численности работников как один человек (целая единица).

*(24) Работник, состоящий в списочном составе и заключивший договор гражданско-правового характера с этой же организацией, учитывается в списочной и среднесписочной численности 1 раз по месту основной работы.

*(25) Работники ОКСа (УКСа) организации промышленности, осуществляющей строительство хозяйственным способом, учитываются по строительной деятельности.

*(26) Работники транспортных подразделений организации промышленности, занимающиеся сбором и вывозом металлолома, относятся к промышленно-производственному персоналу.

*(27) См.: Рекомендации Всесоюзного совещания по организации труда (26-29 июня 1967 г.). М., 1967; ГОСТ 196050-74. Организация труда. Основные понятия, термины, определения. М., 1974.

*(28) См.: Межотраслевые требования и нормативные материалы по организации труда, которые должны учитываться при проектировании новых и реконструкции действующих предприятий, технологических процессов и оборудования. М., 1990.

*(29) См.: Нормативные материалы по нормированию труда. М., 1986.

*(30) См.: Разработка нормативных материалов для нормирования труда рабочих: Методические рекомендации. М., 1983.

*(31) См.: Методические основы нормирования труда рабочих в народном хозяйстве. М., 1987.

*(32) См.: Общемашиностроительные нормативы времени для нормирования многостаночных работ на металлорежущих станках. М., 1989; Суетина Л.М., Чарухин Ю.В., Ревцов А.В. Организация труда в ГПС на машиностроительных предприятиях. М., 1990.

*(33) См.: Комментарий к Закону РФ в ред. Федерального закона от 13 января 1996 г. N 12-ФЗ "Об образовании"/Отв. ред. В.И. Шкатулла. 2-е изд. М., 2002.

*(34) См.: Настольная книга менеджера по кадрам. 3-е изд. М., 2003.

*(35) См.: Трудовое правоотношение. М., 1948.

*(36) См.: Тоффлер Э. Метаморфозы власти. М., 2002. 480

*(37) Предыдущее Типовое положение о профессиональном обучении рабочих на производстве было принято 4 марта 1980 г. N 50/4/4-85.

*(38) См. более подробно: Договор об образовании: значение и содержание//Журнал российского права. 2000. N 10. С. 56.

*(39) Общероссийский классификатор профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов, ОК 016-94. Минтруд России, 1995.

*(40) ИПК. Изд-во стандартов, 1998.

*(41) Федеральный центр Госсанэпиднадзора Минздрава России. М., 1999.

*(42) Бюллетень Минтруда России. 2001. N 9-10.