

Постатейный комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации

Гуев А.Н. Постатейный комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации . - М.: Дело, 2003.

Автор:

А.Н. Гуев - кандидат юридических наук, доцент, директор юридической фирмы. Перу этого автора принадлежит ряд значительных произведений отечественной правовой литературы, особое место среди которых занимают постатейные комментарии к ГК РФ (части 1-3), НК РФ (в четырех томах), КоАП РФ, АПК РФ, ГПК РФ, УПК РФ и др. Спрос на эти книги - высокий. Некоторые из книг А.Н. Гуева Судебный департамент РФ направил каждому судье федеральных судов общей юрисдикции для использования в практической деятельности.

Секрет успеха этих книг прост: столь разносторонняя и фундаментальная подготовка их автора в сочетании с опытом юриста - практика позволяет читателю получить четкие, а главное, учитывающие все аспекты, проблемы, ответы на возникающие в практической деятельности вопросы.

В книге содержится научно-практический комментарий статей Трудового кодекса РФ. Нормы ТК анализируются с учетом практики, в тесной взаимосвязи с положениями Налогового, Гражданского, Уголовного и ряда других кодексов РФ.

Книга рассчитана на работодателей и работников, юристов, экономистов, бухгалтеров, а также на руководителей служб персонала (отделов кадров), на студентов и преподавателей вузов. Используемые в Комментарии правовые акты даны по состоянию на 1 июня 2003 г.

В тех случаях, когда в книге не дается ссылки на источник практики, имеется в виду практика юридической фирмы "ЮКАНГ".

Принятые сокращения

Кодексы, Основы

ТК - Трудовой кодекс РФ

ГК - Гражданский кодекс РФ

НК - Налоговый кодекс РФ

УК - Уголовный кодекс РФ

УПК - Уголовный процессуальный кодекс РФ

УИК - Уголовный исполнительный кодекс РФ

ГПК - Гражданский процессуальный кодекс РФ

КЗОТ - Кодекс законов о труде РФ

СК - Семейный кодекс РФ

ОЗОХТ - Об основах охраны труда в РФ (Федеральный закон от 17.07.99)

ОЗН - Основы законодательства РФ о нотариате от 11.02.93

Основы об охране здоровья - Основы законодательства РФ об охране здоровья граждан от 22.07.93

Законы

Закон об АО - Федеральный закон от 26.12.95 "Об акционерных обществах"

Закон об адвокатах - Федеральный закон от 31.05.2002 "Об адвокатской деятельности и адвокатуре в РФ"

Закон об аудите - Федеральный закон от 07.08.2001 "Об аудиторской деятельности"

Закон об альтернативной службе - Федеральный закон от 25.07.2002 "Об альтернативной гражданской службе"

Закон о банкротстве - Федеральный закон от 26.10.2002 "О несостоятельности (банкротстве)"

Закон о банках - Закон РФ "О банках и банковской деятельности" (в ред. - федерального закона от 03.02.96 N 17 с последующими изменениями)

Закон о бухучете - Федеральный закон от 21.11.96 "О бухгалтерском учете"

Закон о ветеранах - Федеральный закон от "О ветеранах" (ред. от 02.01.2000)

Закон о выборах - Федеральный закон от 12.06.02 "Об основных гарантиях

избирательных прав и права на участие в референдуме граждан РФ"

Закон о вузах - Федеральный закон от 22.08.96 "О высшем и послевузовском профессиональном образовании"

Закон о госслужбе - Федеральный закон от 31.07.95 "Об основах государственной службы РФ"

Закон о ГУП - Федеральный закон от 14.11.2002 "О государственных и муниципальных унитарных предприятиях"

Закон о госконтроле - Федеральный закон от 08.08.2001 "О защите прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при проведении государственного контроля (надзора)

Закон о гостайне - Закон РФ от 21.07.93 "О государственной тайне"

Закон о донорстве - Закон РФ от 09.06.93 "О донорстве крови и ее компонентов"

Закон о детях - Федеральный закон от 21.12.96 "О дополнительных гарантиях по социальной защите детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей"

Закон о железных дорогах - Федеральный закон от 10.01.03 "О федеральном железнодорожном транспорте"

Закон о забастовках - Федеральный закон от 20.10.95 "О порядке разрешения коллективных трудовых споров"

Закон о занятости - Закон РФ (в ред. от 20.04.96 с последующими изменениями) "О занятости населения в РФ"

Закон о ЗАТО - Закон РФ от 14.07.92 "О закрытом административно-территориальном образовании"

Закон об индивидуальном учете - Федеральный закон от 01.04.96 "Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования"

Закон об индивидуальных спорах - Закон СССР от 11.03.91 "О порядке разрешения индивидуальных трудовых споров"

Закон об инвалидах - Федеральный закон от 24.11.95 "О социальной защите инвалидов в РФ"

Закон об иностранцах - Федеральный закон от 25.07.2002 "О правовом положении иностранных граждан в РФ"

Закон об ИП - Федеральный закон от 21.07.97 "Об исполнительном производстве"

Закон колдоговоров - Закон РФ от 11.03.92 "О коллективных договорах и соглашениях"

Закон о кино - Федеральный закон от 22.08.96 "О государственной поддержке кинематографии РФ"

Закон о Крайнем Севере - Закон РФ от 19.02.93 "О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях"

Закон о мировых судьях - Федеральный закон от 17.12.98 "О мировых судьях в РФ"

Закон о МРОТ - Федеральный закон от 19.06.2000 "О минимальном размере оплаты труда"

Закон о медстрахе - Закон РФ от 28.06.91 "О медицинском страховании граждан в РФ"

Закон о милиции - Закон РФ от 18.04.91 "О милиции"

Закон о муниципальной службе - Федеральный закон от 08.01.98 "Об основах муниципальной службы в РФ"

Закон о местном самоуправлении - Федеральный закон от 28.08.95 "Об общих принципах организации местного самоуправления в РФ"

Закон о НП - Федеральный закон от 19.07.98 "Об особенностях правового положения акционерных обществ работников (народных предприятий)"

Закон о некоммерческих организациях - Федеральный закон от 12.01.96 "О некоммерческих организациях"

Закон об образовании - Закон РФ от 10.07.92 "Об образовании"

Закон об объединениях - Федеральный закон от 19.05.95 "Об общественных объединениях"

Закон об ООО - Федеральный закон от 08.02.98 "Об обществах с ограниченной ответственностью"

Закон о ПК - Федеральный закон от 08.05.96 "О производственных кооперативах"

Закон о профсоюзах - Федеральный закон от 12.01.96 "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности"

Закон о прокуратуре - Федеральный закон от 17.11.95 "О прокуратуре РФ"

Закон о погребении - Федеральный закон от 12.01.96 "О погребении и похоронном деле"

Закон о пенсиях - Федеральный закон от 17.12.2001 "О трудовых пенсиях в РФ"

Закон о работодателях - Федеральный закон от 27.11.2002 "Об объединениях работодателей"

Закон о регистрации ЮЛ - Федеральный закон от 08.08.2001 "О государственной регистрации юридических лиц"

Закон о связи - Федеральный закон от 16.02.95 "О связи"
Закон о статусе военнослужащих - Федеральный закон от 27.05.98 "О статусе военнослужащих"
Закон о статусе судей - Закон РФ от 26.06.92 "О статусе судей в РФ"
Закон о социальной помощи - Федеральный закон от 10.12.95 "Об основах социального обслуживания населения в РФ"
Закон о сельхозкооперации - Федеральный закон от 15.11.95 "О сельскохозяйственной кооперации"
Закон о СМИ - Закон РФ от 27.12.91 "О средствах массовой информации"
Закон о санитарноэпидемиол. благоп. - Федеральный закон от 30.03.99 "О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения"
Закон о спорте - Федеральный закон от 29.04.99 "О физической культуре и спорте в РФ"
Закон о частной и охранный деятельности - Закон РФ от 11.03.92 "О частной детективной и охранный деятельности в РФ"
Закон о Чернобыле - Закон РФ от 18.06.92 "О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на чернобыльской АЭС"
Закон от 25 июля 1993 - Закон РФ от 25.06.93 "О праве граждан РФ на свободу передвижения, выбор места пребывания и жительства в пределах РФ"
Закон о чрезвычайном положении - Федеральный конституционный закон от 30.05.2001 "О чрезвычайном положении"
Закон о ФСБ - Федеральный закон от 03.04.95 "Об органах ФСБ РФ"
Закон о ФСНП - Закон РФ от 24.06.93 "О федеральных органах налоговой полиции"
Закон N 88 - Федеральный закон от от 14.06.95 "О государственной поддержке малого предпринимательства в РФ"
Закон N 92 - Федеральный закон от N 92 от 01.05.99 "О российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений"
Закон N 167 - Федеральный закон от 15.12.2001 "Об обязательном пенсионном страховании в РФ"

Указы

Указ N 66 - Указ Президента РФ N 66 от 19.01.96 "О мерах по обеспечению своевременной выплаты зарплаты за счет бюджетов всех уровней, пенсий и иных социальных пособий"
Указ N 471 - Указ Президента РФ N 471 от 21.04.93 "О дополнительных мерах по защите трудовых прав граждан РФ"
Указ N 604 - Указ Президента РФ N 604 от 29.04.96 "Об утверждении Положения о проведении конкурса на замещение вакантной должности федеральной государственной службы"
Указ N 1335 - Указ Президента РФ N 1335 от 05.11.92 "О дополнительных мерах по социальной защите беременных женщин, и женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет уволенных в связи с ликвидацией предприятий, учреждений, организаций"
Указ о временных работниках - Указ Президиума Верховного Совета СССР от 24.09.74 "Об условиях труда временных рабочих и служащих"
Указ о сезонных работниках - Указ Президиума Верховного Совета СССР от 24.09.74 "Об условиях труда рабочих и служащих занятых на сезонных работах"
Указ N 66 - Указ Президента РФ N 66 от 19.01.96 "О мерах по обеспечению своевременной выплаты зарплаты за счет бюджетов всех уровней, пенсий и иных социальных пособий"
Указ N 471 - Указ Президента РФ N 471 от 21.04.93 "О дополнительных мерах по защите трудовых прав граждан РФ"
Указ N 604 - Указ Президента РФ N 604 от 29.04.96 "Об утверждении Положения о проведении конкурса на замещение вакантной должности федеральной государственной службы"
Указ N 1335 - Указ Президента РФ N 1335 от 05.11.92 "О дополнительных мерах по социальной защите беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет уволенных в связи с ликвидацией предприятий, учреждений, организаций"
Указ о временных работниках - Указ Президиума Верховного Совета СССР от 24.09.74 "Об условиях труда временных рабочих и служащих"
Указ о сезонных работниках - Указ Президиума Верховного Совета СССР от 24.09.74 "Об условиях труда рабочих и служащих, занятых на сезонных работах"

Постановления Правительства РФ (РСФСР, СССР)

Постановление о пособиях - Положение о порядке назначения и выплаты

государственных пособий гражданам, имеющим детей (утв. постановлением Правительства РФ N 883 от 04.09.95)

Постановление N 1145 - постановление Совета Министров СССР от 04.12.81 N 1145 "О порядке и условиях совмещения профессий (должностей)"

Постановление Правительства N 210 - постановление Правительства РФ N 210 от 21.03.94 "Об условиях оплаты труда руководителей государственных предприятий при заключении с ними трудовых договоров (контрактов)"

Постановление Минтруда N 150 - постановление Минтруда РФ N 150 от 08.09.93 "О перечне приоритетных профессий рабочих и служащих, овладение которыми дает инвалидам наибольшую возможность быть конкурентоспособными на региональных рынках труда"

Положения

Положение о регистрации предприятий - Положение о порядке государственной регистрации субъектов предпринимательской деятельности (утв. Указом Президента РФ N 1482 от 08.07.94)

Положение о трудоустройстве учащихся - Положение о порядке и условиях труда учащихся общеобразовательной и профессиональной школы в свободное от учебы время от 03.06.88.

Положение о бухучете - Положение по ведению бухгалтерского учета и бухгалтерской отчетности в РФ (утв. приказом Минфина РФ N 34н от 29.07.98)

Положение о пособиях - Положение о порядке обеспечения пособиями по государственному социальному страхованию от 12.11.84

Положение о совместительстве - Положение об условиях работы по совместительству (утв. ГКТ СССР, ВЦСПС и Минюстом СССР 09.03.89)

Положение о водителях автомобилей - Положение о рабочем времени и времени отдыха водителей автомобилей (утв. постановлением Минтруда РФ N 16 от 25.06.99)

Положение о плавсоставе судов - Положение о рабочем времени и времени отдыха работников плавсостава судов морского флота (утв. постановлением Минтруда РФ N 11 от 20.02.96).

Положение о труде надомников - Положение об условиях труда надомников (утв. ГКТ СССР, Секретариатом ВЦПС 29.09.81)

Положение о вахтовых работах - Основные положения о вахтовом методе организации работ (утв. ГКТ СССР, Минздравом СССР, Секретариатом ВЦСПС 31.12.87)

Положение от 5 февраля 1993 г. - Положение об организации работы по содействию занятости в условиях массового высвобождения (утв. постановлением Правительства РФ N 43 от 05.02.93)

Типовое положение об обучении - Типовое положение о непрерывном профессиональном и экономическом обучении кадров народного хозяйства от 15.08.88

Положение о льготах обучающимся - Положение о льготах для рабочих и служащих, совмещающих работу с обучением от 24.12.82

Инструкции

Инструкция N 121 - Инструкция по заполнению организациями сведений о численности работников и использовании рабочего времени в формах федерального государственного статистического наблюдения (утв. постановлением Госкомстата РФ N 121 от 07.12.98)

Инструкция о фонде зарплаты - Инструкция о составе фонда заработной платы и выплат социального характера (утв. постановлением Госкомстата N 16 от 24.11.2000)

Инструкция от 15 марта 1997 г. - Инструкция о порядке ведения индивидуального (персонифицированного) учета сведений о застрахованных лицах для целей государственного пенсионного страхования (утв. постановлением Правительства РФ N 318 от 15.03.97)

Инструкция о трудовой книжке - Инструкция о порядке ведения трудовых книжек на предприятиях, в учреждениях и организациях (в ред. от 19.10.90, с дополнениями)

Инструкция к Списку вредных производств - 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 (утв. ГКТ СССР, Президиумом ВЦСПС 21.11.75)

Инструкция о БЛ - Инструкция о порядке выдачи документов, удостоверяющих временную нетрудоспособность граждан (утв. приказом Минздрава РФ N 206 от 19.10.94)

Иные нормативные правовые акты

Правила регистрации от 17.07.95 - Правила регистрации и снятия с регистрационного учета по месту пребывания и месту жительства в пределах РФ от 17.07.95

Правила об отпусках - Правила об очередных и дополнительных отпусках (утв. Наркоматом труда СССР 30.04.30)

Примерный контракт с руководителем ФГУП - Примерный контракт с руководителем государственного унитарного предприятия (утв. распоряжением Мингосимущества РФ N 189-р от 16.02.2000).

Рекомендации от 14.07.93 - Рекомендации по заключению трудового договора (контракта) в письменной форме (утв. постановлением Минтруда РФ N 315 от 14.07.93)

Типовой устав казенных предприятий - типовой устав казенного завода (казенной фабрики, казенного хозяйства), созданного на базе ликвидированного федерального государственного предприятия (утв. постановлением Правительства РФ N 308 от 12.08.94).

Список вредных производств - Список производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день (утв. ГКТ СССР и Президиумом ВЦСПС 25.10.74).

Рекомендации о выплате ВИГР - Рекомендации о порядке и условиях выплаты работникам предприятий и организаций народного хозяйства вознаграждений за общие результаты работы по итогам года (утв. ГКТ СССР и Президиумом ВЦСПС 10.08.83)

Судебные акты

Постановление N 8 - Постановление Пленума Верховного Суда РФ N 8 от 31.10.95 "О некоторых вопросах применения судами Конституции РФ при осуществлении правосудия"

Постановление Верховного Суда РФ N 16 - Постановление Пленума Верховного Суда РФ N 16 от 22.12.92 "О некоторых вопросах применения судами РФ законодательства при разрешении трудовых споров"

Постановление N 2 от 20.01.03 - Постановление Пленума Верховного Суда РФ N 2 от 20.01.03 "О некоторых вопросах, возникших в связи с принятием и введением в действие ГПК РФ"

Органы

Минюст - Министерство юстиции РФ

Минтруд - Министерство труда и социального развития РФ

МВД - Министерство внутренних дел РФ

Минздрав - Министерство здравоохранения РФ

Минобразования - Министерство образования РФ

Госкомстат - Государственный комитет РФ по статистике

ГКТ СССР - Государственный комитет СССР по труду и социальным вопросам

Минфин - Министерство финансов РФ

МИД - Министерство иностранных дел РФ

ПФР - Пенсионный фонд РФ

ФСС - Фонд социального страхования РФ

Госорганы - органы государственной власти РФ и (или) ее субъектов

Официальные издания

БВС СССР - Бюллетень Верховного Суда СССР

БВС РФ - Бюллетень Верховного Суда РФ

ВВС - Ведомости Верховного Совета СССР

БГТК - Бюллетень Государственного комитета СССР по труду и социальным вопросам

СП СССР - Сборник постановлений Правительства СССР

СП РСФСР - Сборник постановлений Правительства РСФСР

СЗ - Сборник законодательства РФ

БНА - Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти

Прочие сокращения

АО (ОАО, ЗАО) - Акционерное (открытое, закрытое) общество
ООО - общество с ограниченной ответственностью
ОДО - общество с дополнительной ответственностью
ПК - производственный кооператив
ЕТКС - единый тарифно-квалификационный справочник
ТКС - тарифно-квалификационный справочник
ИНН - идентификационный номер налогоплательщика
зарплата - заработная плата
ст. - ст.(или статья)
п. - пункт
подп. - подпункт

От автора

Чем данный [комментарий](#) к Трудовому кодексу отличается от других (а их издано более 10!)? Тем же, чем отличался его предшественник: "Постатейный комментарий КЗоТ РФ". Не случайно, ведь последний выдержал несколько изданий: значит читатель по достоинству оценил заложенные в книге принципы: максимальное приближение к практике, полный охват возникающих в ходе применения закона проблем, отражение позиций судебных органов при рассмотрении ими трудовых споров и др. Читатель легко убедится, что и в настоящем Комментарии эти принципы сохранены и развиты (например, в книге есть даже примерные тексты приказов о приеме на работу, об увольнении, о предоставлении отпусков, записей в трудовой книжке и т.д.).

В данном Комментарии общие теоретические рассуждения занимают весьма скромное место, ибо автор учитывал, что в других комментариях эти вопросы достаточно широко освещены. С другой стороны, даются ответы на вопросы, которые возникли в ходе 1,5 годового практического применения Кодекса. Конечно, невозможно было игнорировать (при анализе норм Трудового кодекса) и нормы Налогового, Гражданского кодексов РФ, КоАП РФ и ряда других законов. При этом автору пригодился опыт написания комментариев и к этим кодексам.

Желаю успехов всем законопослушным работодателям и работникам в нынешнее достаточно сложное и для страны, и для ее граждан время.

А.Н. Гуев

Часть первая

Раздел I. Общие положения

Глава 1. Основные начала трудового законодательства

Статья 1. Цели и задачи трудового законодательства

1. Анализ норм ст. 1 ТК показывает, что:

1) целями трудового законодательства являются:

а) установление государственных гарантий трудовых прав и свобод граждан в сфере трудовых отношений. К числу последних относятся:

- гарантии при заключении трудового договора (см. об этом [комментарий](#) к ст. 64 ТК);

- гарантии, связанные с расторжением трудового договора (см. об этом [комментарий](#) к ст. 178-181 ТК);

- гарантии при переводе работника на другую работу, при его временной нетрудоспособности, иные гарантии, указанные в ТК (см. об этом [комментарий](#) к ст. 182-188 ТК);

б) создание благоприятных условий труда (отвечающих, в частности, требованиям безопасности и гигиены, направленных на санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников, на выдачу молока и лечебно-профилактического питания и т.п. См. об этом [комментарий](#) к ст. 219-231 ТК);

2) основные задачи трудового законодательства. При этом эти задачи неисчерпывающим образом перечислены в ст. 1 ТК. Могут иметь место и иные задачи (они указаны в различных нормах ТК, см. например, комментарий к [ст. 23, 24, 52, 53, 189](#) ТК).

2. Важнейшей задачей трудового законодательства является регулирование, во-первых

трудовых отношений, во-вторых непосредственно связанных с ними иных отношений (в частности, отношений в области ответственности за нарушение трудовых прав работников, отношений связанных с забастовками и т.п.).

При этом ст. 1 ТК имеет общее значение. Дело в том, что регулированию отношений по:

- 1) организации труда и управлению посвящены ст. 52-55, 85-90, 216-218 ТК (см. [комментарий](#) к ним);
- 2) трудоустройству посвящены ст. 56-71 ТК (см. [комментарий](#) к ним);
- 3) профессиональной подготовке, повышению квалификации посвящены ст. 196-208 ТК (см. [комментарий](#) к ним);
- 4) социальному партнерству, заключению коллективных договоров и соглашений, посвящены ст. 23-51 ТК (см. [комментарий](#) к ним);
- 5) участию профсоюзов в трудовых отношениях посвящены ст. 82, 370-378 ТК (см. [комментарий](#) к ним);
- 6) материальной ответственности работников посвящены ст. 238-250 ТК (см. [комментарий](#) к ним);
- 7) надзору и контролю за соблюдением трудового законодательства и охране труда посвящены ст. 216-231, 353-369 ТК (см. [комментарий](#) к ним);
- 8) разрешению трудовых споров посвящены ст. 381-397 ТК (см. [комментарий](#) к ним). Рассмотрению коллективных трудовых споров посвящены ст. 398-418 ТК (см. [комментарий](#) к ним).

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

1. Анализ норм ст.2 ТК позволяет сделать ряд выводов:

1) в ст.2 ТК указаны важнейшие (основные) принципы правового регулирования трудовых отношений. Наряду с ними существуют и иные принципы, которые посвящены конкретным институтам трудового законодательства (см., например, комментарий к [ст.232](#), [239](#) ТК о принципах привлечения к материальной ответственности).

2) перечисленные в ст.2 ТК принципы соответствуют:

а) принципам, зафиксированным в Конституции Российской Федерации. В нормах последнего, в частности, установлено, что:

- труд свободен. Каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию (п. 1 ст.37);
- принудительный труд запрещен (п. 2 ст.37);
- каждый имеет право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены (п. 3 ст.37);
- признается право на индивидуальные и коллективные трудовые споры (п. 4 ст.37);
- каждый имеет право на отдых (п. 5 ст.37) и др.;

б) принципам, зафиксированным в нормах международного права. При этом нужно учесть, что 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 в нормах ст.2 ТК и других нормах ТК - то применению подлежат правила международного договора.

2. Применяя правила ст.2 ТК нужно, в частности, обратить внимание на следующие обстоятельства:

1) в ст.2 ТК не говорится уже о принципе всеобщности труда. Наоборот, подчеркнуто, что принудительный труд запрещен. Каждый вправе решать: реализовать свое право на труд или воздержаться от этого. Возможна, например, ситуация, когда гражданин учредит хозяйственное общества, наймет по договору его руководителя, поручит ему набрать персонал предприятия, а сам не будет работать, будет жить на доходы от деятельности этого общества (ст.2, 87 ГК). Исключена уголовная ответственность за то, что человек не участвовал в трудовой деятельности.

Право граждан "свободно выбирать характер труда", "свободно распоряжаться своими способностями к труду", "свободно соглашаться на тот или иной вид труда" означает, что они вправе по своему усмотрению решать вопрос о том, трудиться ли по найму в государственных, муниципальных, акционерных и других организациях, работать ли на своем предприятии (учрежденном ими), работать ли по найму за границей и т.д. С другой стороны, речь идет именно о трудовых отношениях. Если же гражданин распорядился своими способностями к труду в сфере индивидуальной предпринимательской деятельности в форме членства в хозяйственных товариществах, обществах, в форме извлечения дохода от ведения крестьянского хозяйства, то на эти случаи комментируемая [статья](#) не распространяется (ст.23, 69, 82, 87, 257 ГК);

В этой связи следует обратить внимание на право граждан выбирать профессию и род занятий. Речь прежде всего идет именно о выборе профессии или роде занятий путем заключения соответствующего трудового договора, в соответствии с которым работник выполняет работу по определенной специальности, квалификации, работает в определенной должности и т.п. (см.

[комментарий](#) к ст.56 ТК);

2) упомянутые в ст.2 ТК "право каждого работника на справедливые условия труда", "право на условия труда, отвечающие требованиям безопасности", "право на возмещение ущерба, причиненного повреждением здоровья в связи с работой" состоят в том, что работник вправе требовать от работодателя возмещения расходов на лечение, на восстановление трудоспособности, утраченного заработка, расходов на дополнительное питание и т.д. При этом в настоящее время следует руководствоваться не Правилами возмещения работодателями вреда, причиненного работникам из-за увечья, профессионального заболевания либо иного повреждения здоровья, связанного с исполнением ими трудовых обязанностей от 24.12.93 (см. также [комментарий](#) к ст.219-231 ТК), а нормами гл.59 ГК.

Право на безопасные и здоровые условия труда означает, что работник вправе требовать, а работодатель обязан обеспечить соблюдение всего комплекса правил техники безопасности, производственной санитарии и гигиены, выделять средства на мероприятия по созданию безопасных условий труда, на выдачу спецодежды, молока, спецпитания и т.д. (см. [комментарий](#) к нормам глав 34-36 ТК);

3) комментируемая [статья](#) запрещает дискриминацию в труде. Это означает, что независимо от пола, религиозных убеждений, социального происхождения, расовой или национальной принадлежности либо иных обстоятельств работники равны (ст.19 Конституции Российской Федерации). Им обеспечивается за равный труд равное вознаграждение. Однако это следует понимать так, что в рамках данного конкретного работодателя, например, группы предприятий или отраслей (например, бюджетных) за равный труд должно выплачиваться равное вознаграждение. Вместе с тем, в условиях перехода к рынку, наличия организаций разных организационно-правовых форм, разных форм собственности, разного экономического положения работники разных предприятий за равный труд могут получать не совсем одинаковую, неравную плату, неравное вознаграждение. Дело в том, что формы, системы и размер оплаты труда работников устанавливаются работодателем самостоятельно. Однако в любом случае закон требует обеспечить выплату работникам минимального размера заработка, устанавливаемого законодательством Российской Федерации (см. [комментарий](#) к ст. 133 ТК);

4) упоминаемое в ст. 2 ТК право на защиту от безработицы состоит в запрете произвольных увольнений по инициативе работодателя (см. [комментарий](#) к ст. 77-84 ТК), гарантиях при приеме (см. [комментарий](#) к ст. 64 ТК), в специальных льготах при высвобождении работников (см. [комментарий](#) к ст. 178-181 ТК). Это право включает в себя также право граждан на бесплатную консультацию по профориентации, получение смежных профессий, на получение соответствующей информации с целью выбора вида занятости, места работы и режима труда (ст. 9 Закона о занятости). Для некоторых категорий граждан установлены дополнительные правовые средства защиты от безработицы: так, работодатели, подавшие заявки для использования труда выпускников учебных заведений, должны обеспечить их работой в течение не менее 3 лет после окончания учебы (ст. 12 Закона о занятости), беременные женщины и женщины, имеющие детей до 3 лет (одинокие матери - при наличии у них ребенка в возрасте до 14 лет или ребенка-инвалида - до 18 лет) по общему правилу по инициативе работодателя уволены быть не могут и т.д.;

5) право на отдых, также упомянутое в комментируемой [статье](#), обязывает организации всех форм собственности и всех организационно-правовых форм обеспечить своим работникам предоставление отпусков и выходных дней, не допускать превышения установленных ограничений в продолжительности рабочего времени. Абсолютно не соответствуют закону случаи, когда частные предприниматели устанавливают 60-70-часовую рабочую неделю, отменяют выходные дни, произвольно переносят отпуска, штрафуют за дни болезни, за дни невыхода на работу по уважительным причинам. Виновные в таких действиях могут быть привлечены к дисциплинарной или административной ответственности, а в случаях, прямо предусмотренных законодательством, - и к уголовной ответственности (ст. 143, 145 УК).

Право на объединение в профсоюзы в настоящее время регулируется Законом о профсоюзах. В нем предусмотрено, что профсоюзы представляют интересы своих членов по вопросам труда и заработной платы, принимают участие в разработке и заключении коллективных договоров, осуществляют надзор и контроль за соблюдением работодателями трудового законодательства и т.д. (ст. 2, 11, 19 Закона о профсоюзах, см. об этом также [комментарий](#) к ст. 370-378 ТК);

6) все работодатели должны соблюдать права работников на объединение в профсоюзы и иные организации.

В организациях любых организационно-правовых форм и форм собственности работники свободны в выборе профсоюзов. Могут иметь место и случаи, когда в организации несколько различных профсоюзных организаций разных профсоюзов. В любом случае она обязана создавать всем профсоюзам нормальные условия их функционирования и обеспечить соблюдение предоставленных им прав. Аналогично решается вопрос и у других работодателей;

7) социальное обеспечение пенсионеров по возрасту регулируется в настоящее время

Законом о пенсиях и др., а при утрате трудоспособности Положением о пособиях, рядом актов Фонда социального страхования и Пенсионного фонда (см. комментарий к [ст. 183, 184](#) ТК);

8) судебная защита трудовых прав работников осуществляется мировыми судьями, в районных (городских) судах, а также судах вышестоящих инстанции. В настоящее время значительно расширены полномочия судов по охране трудовых прав граждан (см. [комментарий](#) к ст. 381-397 ТК).

В свою очередь работник должен выполнять обязанности, упомянутые в комментируемой [статье](#). При заключении трудового договора эти обязанности целесообразно конкретизировать, уточнять, детализировать в тексте этого договора. Однако и при других формах заключения трудового договора (см. [комментарий](#) к ст. 67 ТК) работник выполняет обязанности, перечисленные как в комментируемой статье, так и в других нормах ТК (см., например, комментарий к [ст. 189, 214, 232](#) и др.). Следует иметь в виду, что содержание обязанностей и работодателя, перечисленных в ст. 2 ТК конкретизируется во многих других нормах ТК (см. например, комментарий к [ст. 212, 228, 247](#) ТК и др.);

10) правила ст. 2 ТК предусматривают установить ряд особых преимуществ и льгот для определенных групп и слоев населения. К их числу относятся, например:

- инвалиды. Для них устанавливаются специальные квоты для приема на работу (от 2 до 4 процентов среднесписочной численности работников, ст. 20, 21 Закона об инвалидах);

- молодежь (после окончания, например, образовательных учреждений). Для них также установлены квоты для приема на работу;

11) право на забастовку (упомянутое в ст. 2 ТК) - впервые возводится до ранга основных принципов отечественного трудового законодательства. Более того, в действующем ТК (вслед за специальным Законом о забастовках) подробно раскрываются содержание прав на забастовку, порядок объявления забастовки, обязанности сторон в ходе забастовки, устанавливаются случаи, когда забастовки являются незаконными, и т.п. См. об этом подробный [комментарий](#) к ст. 398-418 ТК.

3. О запрещении дискриминации в сфере труда см. также [комментарий](#) к ст. 3 ТК. О запрещении принудительного труда см. [комментарий](#) к ст. 4 ТК. Об основных правах и обязанностях работника см. [комментарий](#) к ст. 21 ТК. Об основных правах и обязанностях работодателей см. [комментарий](#) к ст. 22 ТК. Об участии работников в управлении организацией (работодателя) - см. комментарий к [ст. 52, 53](#) ТК.

Статья 3. Запрещение дискриминации в сфере труда

1. Характеризуя правила ст. 3 ТК нужно обратить внимание на ряд важных обстоятельств:

1) они конкретизируют основные принципы правового регулирования трудовых отношений, предусмотренных в ст. 2 ТК (см. [комментарий](#));

2) они запрещают дискриминацию в сфере труда. Иначе говоря, они императивны и обязательны к исполнению всеми работодателями (т.е. и организациями, и госорганами, и органами местного самоуправления, и индивидуальными предпринимателями, и другими физическими лицами);

3) формы "ограничения" трудовых прав (упомянутые в ст. 3 ТК) могут быть разнообразными. "Ограничения" налицо, в частности, в случае, когда лицо будет уволено (либо ему откажут в приеме на работу, в улучшении условий труда, в продвижении по службе и т.п.):

а) по причине поведения в прошлом (например, если лицо было осуждено за хулиганство, за халатность и т.п.), если даже судимость еще не снята и не погашена, но судимость - не связана с характером выполняемой работы (например, лицо работает станочником, маляром и т.д.);

б) по причинам того, что работник настаивает на письменной форме трудового договора;

в) из-за отсутствия специального образования (если это не является необходимым условием выполнения данной работы);

г) из-за того, что принимаемый не является гражданином Российской Федерации, хотя характером работы допускается прием на работу и иностранцев;

д) из-за того, что работник был уволен с предыдущей работы за нарушения трудовой дисциплины, прогул и т.п. причинам, неблагоприятно характеризующим его отношение к прошлой работе;

е) из-за того, что у него в трудовой книжке есть запись о том, что он ранее у других работодателей не выдержал срок испытания, был уволен по болезни, по сокращению и т.д.

В любом случае при отказе в приеме на работу гражданину должны быть четко объяснены причины отказа, а по его просьбе причина отказа должна быть изложена письменно.

2. В ст. 3 ТК указан примерный перечень обстоятельств, в зависимости от которых лицу не может быть отказано в приеме на работу. Граждане Российской Федерации равны перед законом независимо от пола, расы, национального происхождения, языка. Однако следует учесть, что в некоторых случаях знание языка (например, русского, английского, немецкого, татарского, башкирского, любого иного) как раз и является необходимым условием для приема на работу

(например, переводчиком с русского на татарский и наоборот). В этих случаях говорить о дискриминации по языку не приходится, т.к. требование, касающееся владения языком, - это требование к квалификации принимаемого, к его "деловым качествам".

"Социальное происхождение", упоминаемое в ст. 3 ТК, - это происхождение принимаемого на работу: из рабочих, служащих, колхозников, фермеров, деятелей той или иной религии, того или иного разряда интеллигенции (технической, гуманитарной, научной, литературной, лиц свободных профессий и т.п.). Не имеет значения и то обстоятельство, что родители относились к той или иной группе репрессированных граждан (кулаки, диссиденты и т.п.).

Абсолютно не имеет значения при приеме на работу имущественное положение лица. Вполне возможно, что ранее в целом однородное имущественное положение наших сограждан будет все больше и больше различаться. Однако с точки зрения права поступления на работу и миллионер, и человек, стесненный в средствах, имеют одинаковые права.

Важное значение имеет то, что по смыслу данной статьи прием на работу не зависит от места жительства гражданина. На практике все сводилось к тому, прописан ли гражданин в данном населенном пункте (местности) или нет. Отсутствие прописки не давало возможности принять на работу (устроиться на работу, ст. 181 КОАП РСФСР), а отсутствие работы не давало возможности прописаться и до недавних пор могло повлечь за собой уголовную ответственность (ст. 198, 209 УК РСФСР - теперь отмененные). В настоящее время регистрация или отсутствие таковой не могут служить основанием или условием реализации права на труд (ст. 3 Закона от 25.06.93). Отказ в приеме на работу по причине отсутствия прописки или регистрации противоречит комментируемой [статье](#), а виновные могут быть привлечены к ответственности, вплоть до уголовной (ст. 136 УК).

Безусловно, такой подход больше соответствует рыночным отношениям, ибо последние предполагают свободное передвижение граждан, свободный перелив рабочей силы, а жесткая привязанность человека к определенному месту с помощью института прописки ограничивает право на труд. В настоящее время регистрационный учет граждан Российской Федерации осуществляется в соответствии с Правилами регистрации от 17.07.95.

В качестве гарантий приема на работу в комментируемой статье указан и запрет на воспрепятствование трудоустройству гражданина в зависимости от его отношения к религии, убеждений, принадлежности к общественным организациям. Безусловно, в России - стране, где имеет место множество религий и религиозных конфессий, установление каких-либо ограничений или преимуществ исходя из отношения к религии привело бы к существенным нарушениям естественного права любого человека - права на труд. Поэтому ни принадлежность к той или иной религии, ни принадлежность к атеистам, ни иные обстоятельства религиозного характера не должны приниматься работодателями в расчет при приеме на работу.

В равной степени это относится к убеждениям гражданина. Конечно, в том сложнейшем историческом периоде, в котором сейчас находится наша страна, в процессе ломки многих устоявшихся взглядов и традиций, переосмысления прошлого, встречаются убеждения, порой, прямо противоположные и взаимоисключающие. Это неизбежно при переходе к рыночным отношениям. Тем не менее с точки зрения комментируемой статьи убеждения в расчет не должны приниматься. Это касается и приема на работу в образовательные, воспитательные и прочие учреждения. Имеют значение не убеждения, а лишь профессиональные качества.

Наличие множества мелких партий, разнообразных движений, профсоюзов, иных общественных организаций, равно как членство в них - не может служить основанием для приема (отказа в приеме) на работу. Нельзя также ставить перед принимаемым на работу условия об обязательном вступлении в действующий на предприятии профсоюз, в иное общественное объединение. Практика отдельных предпринимателей, навязывающих принимаемым на работу условие о невступлении в профсоюз, - грубое нарушение действующего законодательства (ст. 2, 30 Закона о профсоюзах).

К "другим обстоятельствам", упомянутым в комментируемой статье, относятся любые иные (не связанные с деловыми качествами принимаемого на работу) факты, сведения, жизненные ситуации и т.д. В частности, не имеют значения свойства личности, ее характерные особенности (например, любит поспорить, умеет отстаивать свою точку зрения и т.п.). Нельзя руководствоваться сложившимся о данном человеке "общественным мнением" (что он "склочник", "любитель критиковать" и т.п.). Нельзя отказывать в приеме на работу, если работник отказывается представить не установленные законодательством документы (см. об этом [комментарий](#) к ст. 65 ТК), из-за того, что работник еще не отслужил в армии, из-за того, что работник просит установить неполное рабочее время, и т.д. Словом, любые фактические обстоятельства, прямо не связанные с деловыми качествами лица, не должны приниматься в расчет.

3. С другой стороны, ст. 3 ТК прямо устанавливает то, что нельзя считать дискриминацией при приеме на работу. Следует иметь в виду, что к "различиям", упомянутым в ст. 3 ТК, могут относиться различия по половой принадлежности (в частности, есть, например, работы, на которые нельзя принимать женщин, см. [комментарий](#) к ст. 253 ТК), в принадлежности к гражданству Российской Федерации (например, иностранцы не могут назначаться на отдельные

должности или заниматься определенной трудовой деятельностью, ст. 13 Закона об иностранцах); в образовании (например, по конкурсу на должности заведующих кафедрами избирают, как правило, лиц, имеющих ученые степени) и т.д.

К "исключениям", упомянутым в ст. 3 ТК, относятся такие особые правила приема на работу, которые прямо установлены законодательством и представляют собой определенные изъятия из общих правил. Например, в виде исключения без проведения конкурсного отбора заключается договор с лицами, принимаемыми на преподавательскую работу во вновь открываемые вузы, до начала работы ученого совета. К таким исключениям относятся также:

- запрещение отказа в приеме на работу работников ликвидированного госпредприятия, если на его базе создан казенный завод (п. 6 Указа Президента Российской Федерации от 23.05.94; СЗ РФ, 1994, N 5, ст. 393);

- обязанность принять на работу лиц, уволенных ранее в связи с незаконным осуждением и прошедших процедуру реабилитации (ст. 133-138 УПК). См. их анализ в книге: Гув А.Н. Постатейный комментарий к УПК Российской Федерации. М.: ИНФРА-М, 2003;

- обязанность принять на прежнюю работу лиц, избранных на выборные должности, срок полномочий которых истек (см., например, ст. 24 Федерального закона от 08.05.94 "О статусе депутата Государственной Думы Федерального Собрания Российской Федерации"). См. также комментарий к [ст. 375](#), [376](#) ТК;

- обязанность принять на работу лиц, уволенных из рядов Вооруженных Сил, и членов их семей (ст. 22 Закона о статусе военнослужащих) и др.

"Предпочтения", упомянутые в ст. 3 ТК, могут быть установлены как законодательством (например, при прочих равных условиях отдается предпочтение при приеме на работу инвалидам в пределах специальных квот, ст. 20, 21 Закона об инвалидах), так и самими работодателями (например, в уставе ООО может быть предусмотрено преимущественное право на работу граждан - участников этого ООО).

Из смысла комментируемой статьи вытекает, что "предпочтения" могут касаться широкого круга граждан, которые нуждаются в дополнительных гарантиях их права на труд (безработные, многодетные родители, инвалиды и т.п.). Об ограничениях при приеме на материально-ответственную работу см. [комментарий](#) к ст. 244 ТК.

4. Лица, которые считают, что они подверглись дискриминации в сфере труда:

1) вправе обратиться с жалобой (заявлением, требованием) об устранении обстоятельств, которые относятся к дискриминации, и о восстановлении своих нарушенных прав:

а) в органы Федеральной инспекции труда (см. об этом подробный комментарий к [ст. 353-365](#), [382](#) ТК);

б) в суд. Споры данного рода подведомственны мировым судьям (ст. 1-3 Закона о мировых судьях), а в тех субъектах Российской Федерации, где еще не назначены мировые судьи, - в районные суды (см. об этом [комментарий](#) к ст. 391-394 ТК);

2) могут потребовать также:

а) возмещение материального вреда (например, потери в заработной плате, расходы на оплату труда адвоката, транспортные расходы и т.п.), неполученные доходы и т.д. (ст. 15 ГК);

б) компенсации морального вреда (например, перенесенные из-за дискриминации нравственные страдания, ст. 151 ГК). Моральный вред подлежит компенсации в соответствии со ст. 1099-1101 ГК (см. об этом подробнее в книге: Гув А.Н., Постатейный комментарий к части 2 ГК Российской Федерации. 4-е изд., М.: ИНФРА-М, 2002.

О запрещении принудительного труда см. [комментарий](#) к ст. 4 ТК.

О гарантиях при приеме см. также [комментарий](#) к ст. 64 ТК.

Статья 4. Запрещение принудительного труда

1. Анализ ст. 4 ТК позволяет сделать ряд выводов:

1) они императивны. Иначе говоря, иные правила не могут быть установлены:

а) ни работодателями, ни по инициативе самих работников (например, в тексте трудового договора);

б) ни в других федеральных законах (в т.ч. в Законе об АО, Законе об ООО, Законе о ПК и др.), ни в иных правовых актах федеральных органов исполнительной власти (например, в постановлениях Правительства Российской Федерации, приказах Минтруда и т.п.);

в) ни в актах госорганов субъектов Российской Федерации, ни в актах органов местного самоуправления, ни в локальных нормативных актах (см. об этом подробный [комментарий](#) к ст. 5-11 ТК);

2) в ст. 4 ТК дается легальное (т.е. содержащееся в самом законе) определение принудительного труда. Признаками принудительного труда являются:

а) выполнение работы (независимо от ее вида, в том числе и в случаях, когда выполнение данной функции входит именно в трудовую функцию лица) под угрозой применения какого-либо наказания (например, административного, уголовного) либо любого иного насильственного

воздействия (когда работник вынужден выполнять работу против своей воли);

б) осуществление трудовой деятельности при наличии хотя бы одного из обстоятельств, перечисленных в абз.3-7 ст. 4 ТК. При этом перечень этих обстоятельств законодатель оставил открытым: в реальной жизни могут иметь место и иные обстоятельства, которые свидетельствуют о том, что воля лица парализована, он вынужден выполнять ту или иную работу именно в силу (под воздействием) данных обстоятельств;

3) частными (и весьма завуалированными, к сожалению, в достаточной степени распространенными) формами принудительного труда являются:

а) нарушение установленных в ст. 136 ТК (см. [комментарий](#)) сроков выплаты зарплаты, а равно выплаты ее в неполном размере. Причина задержки выплаты зарплаты, неполной ее выплаты - роли не играет (например, отсутствие финансирования из бюджета, необязательность партнеров, не перечисливших своевременно денежные средства, небрежность и т.п.). Однако, если работодатель умышленно не выплачивает зарплату, он может быть привлечен и к уголовной ответственности (по ст. 145.1 УК, см. ее анализ в книге: Гув А.Н. Комментарий УК Российской Федерации для предпринимателей. 2-е изд. М.: Дело, 2001);

б) требование работодателем исполнения работником трудовых обязанностей, если работник не обеспечен средствами индивидуальной защиты (например, спецодеждой, рукавицами, спецобувью и т.п.) либо средствами коллективной защиты (например, отсутствие вентиляции, отсутствие системы противорадиационной, противопожарной и т.п. защиты).

2. С другой стороны, закон (но только для целей ТК, т.е. распространять это на другие случаи привлечения к труду - недопустимо) не относит к принудительному труду следующие случаи:

1) работу, выполнение которой обусловлено законодательством о воинской обязанности и военной службе (например, во время мобилизации, в ходе выполнения срочного оборонного заказа, при рытье окопов, траншей и т.п.) или выполняемой при альтернативной гражданской службе (например, в больницах, в органах социальной защиты и т.п.);

2) работу, выполняемую в условиях чрезвычайных обстоятельств. К последним относятся работы, проводимые:

а) при объявлении чрезвычайного положения (в соответствии с Законом о чрезвычайном положении). Если же оно введено без оснований и соблюдения процедур, указанных в этом Законе, - налицо принудительный труд;

б) при объявлении военного положения (в соответствии с законодательством об обороне страны);

в) в условиях пожаров, наводнений, голода и т.п. случаях. Нужно обратить внимание, что перечень подробного рода обстоятельств законодатель оставляет открытым: могут иметь место и другие случаи, которые ставят под угрозу жизнь, здоровье, иные нормальные условия жизни населения (города, села, области и т.п.) либо хотя бы его части;

3) работу, выполняемую вследствие вступившего в законную силу приговора суда (принятого после рассмотрения уголовного дела по существу судом) под надзором государственных органов, ответственных за соблюдение законодательства об исполнении приговоров суда (это органы уголовно-исполнительной системы Минюста). В частности, речь идет о работах, которые лицо должно выполнить, если ему назначено наказание в виде:

а) лишения свободы (работы выполняются в колониях общего, строгого режима, в иных исправительно-трудовых учреждениях);

б) обязательные работы. Они заключаются в выполнении осужденным в свободное от основной работы время бесплатных, общественно-полезных работ, вид которых определяется органами местного самоуправления (ст. 49 УК);

в) исправительные работы. Они назначаются на срок от двух месяцев до двух лет и отбываются по месту работы осужденного (ст. 50 УК).

3. Нужно также учесть, что РФ ратифицировала (Федеральным законом N 23 от 08.02.03 "Конвенцию о запрещении и немедленных мерах по искоренению наихудших форм детского труда" (конвенция МОТ N 182).

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

1. Анализ правил ст. 5 ТК позволяет сделать следующие выводы:

1) они посвящены общей характеристике трудового законодательства. Дело в том, что, например:

а) актам органов местного самоуправления, регулирующим трудовые отношения, специально посвящены нормы ст. 7 ТК (см. [комментарий](#));

б) локальным нормативным актам, регулирующим трудовые отношения, посвящена ст. 8 ТК (см. [комментарий](#));

в) о регулировании трудовых отношений в договорном порядке см. [комментарий](#) к ст. 9 ТК;

- г) регулированию трудовых отношений правовыми актами Российской Федерации и ее субъектов - посвящены правила ст. 6 ТК (см. [комментарий](#) к ней);
- 2) они однозначно относят законодательство об охране труда к трудовому законодательству (последнее включает в себя первое в качестве своей составной части);
- 3) важнейшими источниками трудового законодательства являются:
- а) Конституция Российской Федерации. Последняя, в частности:
- относит трудовое законодательство к совместному ведению Российской Федерации и ее субъектов (ст. 72 Конституции);
 - устанавливает важнейшие принципы трудового права (о том, что труд свободен, принудительный труд запрещен, о праве на отдых, о праве на участие в индивидуальных и коллективных трудовых спорах и т.д. (см. об этом [комментарий](#) к ст. 2 ТК);
- б) сам ТК, а также иные федеральные законы (например, ОЗОХТ, Закон о ПК), в которых содержатся нормы трудового законодательства;
- в) указы Президента Российской Федерации, содержащие нормы трудового законодательства (например, Указ Президента Российской Федерации от 15.03.00 N 508 "О размерах пособия по временной нетрудоспособности");
- г) постановления Правительства Российской Федерации, в которых содержатся нормы трудового законодательства (примером может служить Постановление о пособиях);
- д) нормативно-правовые акты федеральных органов исполнительной власти, в которых содержатся нормы трудового законодательства. Чаще всего такие акты издает Минтруд (например, приказ Минтруда от 06.08.01 N 5743 "О форме справки, выдаваемой гражданам, признанным в установленном порядке безработными, в целях оформления пенсии досрочно");
- е) акты органов местного самоуправления (например, регулирующие внутренний трудовой распорядок служащих данного органа), а также локальные нормативно-правовые акты (например, действующие в данном акционерном обществе Положение об отпусках, Положение о поощрениях, Положение о премировании и т.д., изданные в соответствии с ТК, федеральными законами, иными правовыми актами);
- ж) конституции (например, Конституция Республики Северная Осетия-Алания), уставы (например, Устав города Москвы), законы и иные нормативные правовые акты субъектов Российской Федерации, содержащие нормы трудового законодательства.
2. Применяя правила ст. 5 ТК, нужно также учитывать, что:
- 1) на территории Российской Федерации до сих пор сохраняют силу некоторые нормативные правовые акты Союза ССР, в т.ч. регулирующие трудовые отношения. Примерами могут служить Постановление Совета Министров СССР от 22.09.88 N 411 "О работе по совместительству", Постановление Госкомтруда СССР и ВЦСПС от 09.08.89 по совместительству и ряд других. Решая вопрос о том, применяются ли нормы союзного законодательства в области труда или нет, следует учитывать правила ст. 423 ТК (о том, что законодательные акты Союза ССР, действующие на территории Российской Федерации в пределах и порядке, которые предусмотрены Конституцией Российской Федерации и Постановлением Верховного Совета РСФСР от 12.12.91 N 2014-1 "О ратификации Соглашения о создании Содружества Независимых Государств", применяются постольку, поскольку они не противоречат ТК, и о том, что применяемые на территории Российской Федерации постановления Правительства СССР по вопросам, которые в соответствии с ТК могут регулироваться только федеральными законами, - действуют впредь до введения в действие соответствующих федеральных законов). См. [комментарий](#) к ст. 423 ТК;
- 2) нормы трудового права, содержащиеся в других законах (в т.ч. федеральных, за исключением федеральных конституционных) и в законах субъектов Российской Федерации, должны соответствовать ТК. Это касается и таких законов, как Закон об АО, Закон об ООО, Закон о ПК и др.). Если упомянутые законы содержат положения, противоречащие ТК "Об утверждении Положения об условиях работы" - применению подлежат нормы последнего. Более того, если вновь принятый (уже после введения в действие ТК!) федеральный закон будет противоречить ТК, - то этот федеральный закон (в части, относящейся к регулированию трудовых отношений) будет применяться только с момента внесения соответствующих изменений и дополнений в ТК (до этого момента - по-прежнему следует исходить из норм ТК, а не из противоречащих ТК норм вновь принятых законов);
- 3) в ст. 5 ТК выстроена четкая иерархия нормативных правовых актов, регулирующих трудовые отношения в нашей стране:
- а) все федеральные законы, содержащие нормы трудового права, должны соответствовать ТК. Однако нормы самого ТК должны соответствовать Конституции Российской Федерации, федеральным конституционным законам;
- б) указы Президента Российской Федерации, постановления Правительства Российской Федерации (содержащие нормы трудового права) должны соответствовать ТК и другим федеральным законам. (Кроме того, Постановления Правительства Российской Федерации

должны соответствовать указам Президента Российской Федерации);

в) нормативные правовые акты федеральных органов исполнительной власти (в т.ч. Минтруда Российской Федерации, Федеральной инспекции труда и др.) должны соответствовать ТК, другим федеральным законам, указам Президента Российской Федерации и постановлениям Правительства Российской Федерации;

г) законы и нормативные правовые акты субъектов Российской Федерации не должны противоречить всем перечисленным выше правовым актам в области трудового права;

д) наконец, акты органов местного самоуправления и локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, не должны противоречить всем перечисленным выше правовым актам.

3. Для правильного применения норм ст. 5 ТК необходимо обратить внимание на:

1) правила ст. 6 ТК (о разграничении полномочий между федеральными органами государственной власти и органами государственной власти субъектов Российской Федерации в сфере трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений, см. [КОММЕНТАРИЙ](#) к ней);

2) положения ст. 10 ТК (о соотношении норм международного права и международных договоров, действующих для Российской Федерации, с одной стороны, и законов (в т.ч. федеральных) и иных правовых актов Российской Федерации (в области трудового права), с другой стороны, см. [КОММЕНТАРИЙ](#) к ней);

3) нормы ст. 11 ТК (о том, что действие законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, распространяется на всех работников, заключивших с работодателем трудовой договор, см. [КОММЕНТАРИЙ](#) к ней);

4) правила ст. 12 ТК (о действии законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, во времени, см. [КОММЕНТАРИЙ](#) к ней);

5) нормы ст. 13 ТК (о действии законов и иных правовых актов в области трудового права в пространстве);

6) правила ст. 423 ТК (о том, что изданные до введения в действие ТК (т.е. до 1 февраля 2002 г.) нормативные правовые акты Президента Российской Федерации, Правительства Российской Федерации, иные правовые акты Российской Федерации, изданные по вопросам, которые после 1 февраля 2002 г. должны регулироваться федеральными законами, - действуют впредь до принятия соответствующего федерального закона (однако лишь в той мере, в какой они не противоречат нормам ТК);

7) после принятия и введения в действие ТК утратили силу не только КЗоТ, но и многочисленные законы (указы, постановления), изданные в разные годы и регулирующие трудовые отношения, в частности такие как:

- Закон РСФСР от 19.12.73 "Об утверждении Указов Президиума Верховного Совета РСФСР, вносящих некоторые изменения и дополнения в действующее законодательство РСФСР" (ВВС РСФСР, 1973, N 51, ст. 1110) в части утверждения Указа Президиума Верховного Совета РСФСР от 20.09.73 "Об изменении статьи 240 Кодекса законов о труде РСФСР";

- Указ Президиума Верховного Совета РСФСР от 23.07.74 "О внесении изменений и дополнений в Кодекс законов о труде РСФСР" (Ведомости ВС РСФСР, 1974, N 30, ст. 806);

- Закон РСФСР от 02.08.74 "Об утверждении Указов Президиума Верховного Совета РСФСР, вносящих некоторые изменения и дополнения в действующее законодательство РСФСР" (Ведомости ВС РСФСР, 1974, N 32, ст. 854) в части утверждения Указа Президиума Верховного Совета РСФСР от 23.07.74 "О внесении изменений и дополнений в Кодекс законов о труде РСФСР";

- Указ Президиума Верховного Совета РСФСР от 30.12.76 "О внесении изменений и дополнений в Кодекс законов о труде РСФСР" (Ведомости ВС РСФСР, 1977, N 1, ст. 1);

- Закон РСФСР от 20.07.77 "Об утверждении Указов Президиума Верховного Совета РСФСР, вносящих некоторые изменения и дополнения в действующее законодательство РСФСР" (Ведомости ВС РСФСР, 1977, N 30, ст. 725) в части утверждения Указа Президиума Верховного Совета РСФСР от 30.12.76 "О внесении изменений и дополнений в Кодекс законов о труде РСФСР";

- Указ Президиума Верховного Совета РСФСР от 15.01.80 "О внесении изменений в статью 31 Кодекса законов о труде РСФСР" (Ведомости ВС РСФСР, 1980, N 3, ст. 68);

- Закон РСФСР от 26.03.80 "Об утверждении Указов Президиума Верховного Совета РСФСР о внесении изменений и дополнений в некоторые законодательные акты РСФСР" (Ведомости ВС РСФСР, 1980, N 14, ст. 352) в части утверждения Указа Президиума Верховного Совета РСФСР от 15.01.80 "О внесении изменений в статью 31 Кодекса законов о труде РСФСР";

- Указ Президиума Верховного Совета РСФСР от 12.08.80 года "О внесении изменений и дополнений в Кодекс законов о труде РСФСР" (Ведомости ВС РСФСР, 1980, N 34, ст. 1063);

- Закон РСФСР от 20.11.80 "Об утверждении Указов Президиума Верховного Совета РСФСР о внесении изменений и дополнений в Уголовный, Уголовно-процессуальный и

Гражданский процессуальный кодексы РСФСР, в Кодекс законов о труде РСФСР" (Ведомости ВС РСФСР, 1980, N 48, ст. 1597) в части утверждения Указа Президиума Верховного Совета РСФСР от 12.08.80 "О внесении изменений и дополнений в Кодекс законов о труде РСФСР";

- Указ Президиума Верховного Совета РСФСР от 19.11.82 "О внесении изменений в Кодекс законов о труде РСФСР" (Ведомости ВС РСФСР, 1982, N 47, ст. 1725);

- Закон РСФСР от 01.12.82 "Об утверждении Указов Президиума Верховного Совета РСФСР о внесении изменений и дополнений в некоторые законодательные акты РСФСР" (Ведомости ВС РСФСР, 1982, N 49, ст. 1830) в части утверждения Указа Президиума Верховного Совета РСФСР от 19.11.82 "О внесении изменений в Кодекс законов о труде РСФСР";

- Указ Президиума Верховного Совета РСФСР от 20.12.83 "О внесении изменений и дополнений в Кодекс законов о труде РСФСР" (Ведомости ВС РСФСР, 1983, N 51, ст. 1782);

- Закон РСФСР от 06.01.84 "Об утверждении Указов Президиума Верховного Совета РСФСР о внесении изменений и дополнений в некоторые законодательные акты РСФСР" (Ведомости ВС РСФСР, 1984, N 2, ст. 73) в части утверждения Указа Президиума Верховного Совета РСФСР от 20.12.83 "О внесении изменений и дополнений в Кодекс законов о труде РСФСР";

- пункт 1 Указа Президиума Верховного Совета РСФСР от 18.01.85 "О внесении изменений и дополнений в некоторые законодательные акты РСФСР" (Ведомости ВС РСФСР, 1985, N 4, ст. 117);

- раздел IV Указа Президиума Верховного Совета РСФСР от 28.05.86 "О внесении изменений и дополнений в некоторые законодательные акты РСФСР" (Ведомости ВС РСФСР, 1986, N 23, ст. 638);

- Закон Российской Федерации от 22.12.92 N 4176-1 "О внесении дополнения в статью 65 Кодекса законов о труде Российской Федерации" (Ведомости Съезда НД РФ и ВС РФ, 1993, N 1, ст. 16);

- статью 5 Закона Российской Федерации от 30.03.93 N 4693-1 "О минимальном размере оплаты труда" (Ведомости Съезда НД РФ и ВС РФ, 1993, N 16, ст. 553);

- пункт 2 статьи 1 Федерального закона от 27.01.95 N 10-ФЗ "О внесении изменений и дополнений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Закона Российской Федерации "О статусе военнослужащих" (СЗ РФ, 1995, N 5, ст. 346);

- Федеральный закон от 15.02.95 N 14-ФЗ "О внесении изменений в статью 163 Кодекса законов о труде Российской Федерации" (СЗ РФ, 1995, N 8, ст. 599);

- статью 1 Федерального закона от 18.07.95 N 109-ФЗ "О внесении изменений и дополнений в Кодекс законов о труде Российской Федерации". Основы законодательства Российской Федерации об охране труда, Кодекс РСФСР об административных правонарушениях и Уголовный кодекс РСФСР" (СЗ РФ, 1995, N 30, ст. 2865);

- статью 1 Федерального закона от 24.08.95 N 152-ФЗ "О внесении изменений и дополнений в некоторые законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона "О государственных пособиях гражданам, имеющим детей" (СЗ РФ, 1995, N 35, ст. 3504);

- Федеральный закон от 24.11.95 N 182-ФЗ "О внесении изменений и дополнений в Кодекс законов о труде Российской Федерации" (СЗ РФ, 1995, N 48, ст. 4564);

- Федеральный закон от 24.11.96 N 131-ФЗ "О внесении изменений и дополнений в Кодекс законов о труде Российской Федерации" (СЗ РФ, 1996, N 49, ст. 5490);

- Федеральный закон от 17.03.97 N 59-ФЗ "О внесении изменений и дополнений в статью 213 Кодекса законов о труде Российской Федерации" (СЗ РФ, 1997, N 12, ст. 1382);

- Федеральный закон от 06.05.98 N 69-ФЗ "О внесении изменений и дополнений в статью 15 Кодекса законов о труде Российской Федерации" (СЗ РФ, 1998, N 19, ст. 2065);

- пункт 1 статьи 30 Федерального закона от 24.07.98 N 125-ФЗ "Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний" (СЗ РФ, 1998, N 31, ст. 3803);

- Федеральный закон от 31.07.98 N 139-ФЗ "О внесении изменений и дополнений в статью 235 Кодекса законов о труде Российской Федерации" (СЗ РФ, 1998, N 31, ст. 3817);

- Федеральный закон от 30.04.99 N 84-ФЗ "О внесении изменений и дополнений в Кодекс законов о труде Российской Федерации" (СЗ РФ, 1999, N 18, ст. 2210);

- статью 1 Федерального закона от 27.12.00 N 151-ФЗ "О внесении дополнения в статью 251 Кодекса законов о труде Российской Федерации и дополнения статьей 231 Закона Российской Федерации "О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях" (СЗ РФ, 2001, N 1, ст. 3);

- Федеральный закон от 18.01.01 N 2-ФЗ "О внесении дополнения в статью 65 Кодекса законов о труде Российской Федерации" (СЗ РФ, 2001, N 4, ст. 274);

- Федеральный закон от 10.07.01 N 90-ФЗ "О внесении изменения в статью 168 Кодекса законов о труде Российской Федерации" (СЗ РФ, 2001, N 29, ст. 2945).

О других отмененных правовых актах (в связи с введением в действие ТК) см. также [комментарий](#) к ст. 422 ТК.

4. В практике возник ряд вопросов, связанных с применением положений ст. 5 ТК:

1) относится ли ТК к федеральным конституционным законам? Анализ правил абз.1 ст. 5 ТК не позволяет утвердительно ответить на этот вопрос (да и в названии ТК не подчеркнуто, что он относится к федеральным конституционным законам). Не следует упускать из виду и положения ст. 108 Конституции Российской Федерации о том, что федеральные конституционные законы принимаются лишь по вопросам, предусмотренным Конституцией Российской Федерации;

2) не противоречат ли (в связи с этим) положения ст. 5 ТК (о том, что при несоответствии норм ТК и иных федеральных законов, содержащих нормы трудового права, - применяются нормы ТК, и о том, что если вновь принятый федеральный закон противоречит ТК, то этот федеральный закон применяется при условии внесения соответствующих изменений и дополнений в ТК) общепризнанному правовому принципу о том, что закон, принятый позднее, имеет приоритет перед законом, принятым ранее, и что закон, содержащий специальные правила, имеет приоритет перед законом, содержащим общие правила? Противоречия - безусловно, налицо. Тем не менее применению подлежат правила ст. 5 ТК (ибо это норма права, а упомянутые принципы - не нашли отражения в конкретных нормах права).

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. Анализ правил ст. 6 ТК позволяет сделать следующие выводы:

1) они содержат принципы разграничения полномочий между госорганами Российской Федерации и госорганами ее субъектов в сфере правового регулирования трудовых отношений;

2) их правильное применение возможно только с учетом положений Конституции Российской Федерации о том, что:

а) в совместном ведении Российской Федерации и субъектов Российской Федерации, в частности, находится трудовое законодательство (ст. 72);

б) по предметам совместного ведения Российской Федерации и субъектов Российской Федерации издаются федеральные законы и принимаемые в соответствии с ними законы и иные нормативные правовые акты субъектов Российской Федерации (п. 2 ст. 76);

в) законы и иные правовые акты субъектов Российской Федерации, принятые по вопросам трудового права, не могут противоречить федеральным законам, а в случае их противоречия действует федеральный закон (п. 5 ст. 76);

3) круг отношений, по которым Российская Федерация принимает федеральные законы и иные нормативные акты (с учетом иерархии между ними, предусмотренной в ст. 5 ТК см. подробный [комментарий](#) к ней), по существу изложен в ст. 6 ТК неисчерпывающим образом (к такому выводу приводит наличие в ст. 6 ТК таких формулировок, как определение "основных направлений государственной политики в сфере трудовых отношений", "основ социального партнерства", "особенностей правового регулирования отдельных категорий работников" и т.п.);

4) в той мере, в какой Российской Федерацией принят (по вопросам трудового права) федеральный закон, иные правовые акты (см. об этих понятиях [комментарий](#) к ст. 5 ТК) они обязательны для применения на территории Российской Федерации. Если субъект Российской Федерации считает, что принятие таких актов означает вторжение в сферу его полномочий, то субъект Российской Федерации может (в установленном порядке) обратиться в Конституционный Суд Российской Федерации, тем не менее (впредь до разрешения спорного вопроса Конституционным Судом Российской Федерации) действие упомянутого акта не приостанавливается и его применение обязательно и на территории данного субъекта Российской Федерации.

2. Органы государственной власти субъектов Российской Федерации (в пределах их компетенции, отраженной в конституциях (уставах), законах соответствующих субъектов Российской Федерации) вправе принять законы и иные правовые акты:

1) по вопросам трудового права, не отнесенным к ведению Российской Федерации. В этой сфере они самостоятельны в регулировании трудовых отношений (т.е. могут принять соответствующий акт, но могут и воздержаться от этого);

2) устанавливающие более высокий (чем это предусмотрено в федеральных законах и иных правовых актах) уровень трудовых прав и гарантий работникам. В этом случае отсутствует вторжение в сферу полномочий Российской Федерации. Однако для этого необходимо соблюдение важного условия: если это приводит к увеличению бюджетных расходов (либо уменьшению поступлений в бюджет), то установление "более высокого уровня" гарантий - осуществляется за счет средств бюджета соответствующего субъекта Российской Федерации;

3) по вопросам прямо не урегулированным еще федеральными законами и иными правовыми актами Российской Федерации (хотя это относится к полномочиям Российской Федерации).

Федерации). Однако если Российская Федерация примет по этому вопросу соответствующий правовой акт - субъект Российской Федерации должен привести свой правовой акт, то в соответствии с федеральным. К сожалению, в ст. 6 ТК не установлен конкретный срок для этого. В связи с этим, следует учесть, что такой правовой акт субъекта Российской Федерации (впредь до приведения его в соответствие с федеральным законом или иным правовым актом Российской Федерации, изданным позднее) - действует лишь в части, не противоречащей последним.

3. Статьей 6 ТК императивно устанавливается, что подлежат применению правила содержащиеся в нормах самого ТК или иного федерального закона в случае, когда закон (иной правовой акт) субъекта Российской Федерации:

1) прямо противоречит нормам ТК или иного федерального закона. В практике возник вопрос: распространяются ли правила последнего абзаца ст. 6 ТК на случаи, когда закон субъекта Российской Федерации (изданный для регулирования трудовых отношений) противоречит иным правовым актам Российской Федерации (а не федеральным законам)? Отвечая на этот вопрос, следует обратить внимание на существенное противоречие между правилами ст. 6 ТК и ст. 5 ТК (последняя, в частности, предусматривает, что законы и иные правовые акты субъектов Российской Федерации не должны противоречить не только федеральным законам, но и иным нормативным правовым актам федеральных органов исполнительной власти). В связи с этим нужно учесть, что (хотя в ст. 6 ТК это прямо и не сказано) закон (иной правовой акт) должен соответствовать также и "иным правовым актам" Российской Федерации (а не только федеральным законам);

2) снижает уровень трудовых прав и гарантий работников, установленный в ТК и иных федеральных законах. И в этом случае нужно иметь в виду, что нельзя снижать (в нормах закона, иного правового акта субъекта Российской Федерации) и уровень гарантий, предусмотренный в нормах иных правовых актов Российской Федерации в целом.

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

1. Применяя правила ст. 7 ТК нужно иметь в виду следующие обстоятельства:

1) органы местного самоуправления, упомянутые в ст. 7 ТК, это органы:

а) создаваемые в муниципальных образованиях (на которые подразделяются субъекты Российской Федерации), например в районах, районах в городах, небольших городах, селах, аулах, кишлаках, станицах, деревнях и т.п. (независимо от типа и названия поселения);

б) которые имеют различные наименования (чаще всего они именуются администрациями, однако в некоторых местах сохранились исполкомы, имеются мэрии, департаменты, управления и т.п.). Главное - не в названии данного органа, а то, что они относятся к органам местного самоуправления;

в) которые образуются в соответствии с Законом о местном самоуправлении. В последнем также определены компетенция, функции, структура органов местного самоуправления;

2) органы местного самоуправления вправе принимать акты, содержащие нормы трудового права, лишь в пределах своей компетенции. При этом такие акты именуется по-разному: решения, постановления, распоряжения и т.п.

3. Для правильного применения норм ст. 7 ТК нужно также учитывать:

1) правила ст. 5 ТК. Они, в частности, устанавливают, что акты органов местного самоуправления, содержащие нормы трудового права, не должны противоречить не только нормам ТК, но и нормам других федеральных законов, указам Президента Российской Федерации, постановлениям Правительства Российской Федерации, нормативным правовым актам федеральных органов исполнительной власти (например, Минтруда), а также законам и иным правовым актам субъектов Российской Федерации (в состав которых данные муниципальные образования входят). См. также [комментарий](#) к ст. 5 ТК;

2) что акты органов местного самоуправления практически (по иерархическому положению) приравнены к т.н. локальным правовым актам (см. об этом понятие [комментарий](#) к ст. 8 ТК). Иначе говоря, при регулировании трудовых отношений (но не более!) и акты органов местного самоуправления, и локальные правовые имеют равную юридическую силу: они не имеют приоритета друг перед другом;

3) акты органов местного самоуправления, содержащие нормы трудового права, действуют в пределах территории соответствующего муниципального образования (см. об этом [комментарий](#) к ст. 13 ТК).

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

1. Анализ правил ст. 8 ТК показывает, что:

1) они посвящены сравнительно новому институту отечественного трудового права, а именно "локальным нормативным актам" (хотя в теории трудового права это понятие использовалось несколько десятилетий, но легального (т.е. содержащегося в самом законе)

определения этого понятия в КЗОТ, других правовых актах - не содержалось);

2) признаками "локальных правовых актов" являются следующие:

а) эти акты принимаются ни госорганами, ни органами местного самоуправления, а самими работодателями. В практике возникли вопросы:

- вправе ли работодатели - индивидуальные предприниматели издавать "локальные нормативные акты". Да, вправе (например, индивидуальный предприниматель, у которого 85 работников, вправе утвердить Положение об отпусках, Положение о премировании и т.п. локальные акты): в ст. 8 ТК имеются в виду все работодатели (в том числе и индивидуальные предприниматели);

- нет ли противоречий между правилами ст. 8 ТК и положениями ст. 13 ТК (о том, что локальные нормативные акты организации, содержащие нормы трудового права, действуют в пределах этой организации)? Противоречие кажущееся: дело в том, что в ст. 13 ТК речь идет не о том, что только работодатели организации принимают локальные нормативные акты, а лишь о случаях, когда именно организация приняла такой акт (т.е. другой вид локального нормативного акта, а именно принятый работодателем - физическим лицом - в данном случае не имеется в виду). См. также [комментарий](#) к ст. 13 ТК;

б) работодатель принимает локальные нормативные акты (содержащие нормы трудового права) в пределах:

- своей компетенции (например, работодатель - производственный кооператив - в пределах полномочий, установленных в ст. 19 Закона о ПК, о том, что кооператив самостоятельно определяет формы и системы оплаты труда членов кооператива и его наемных работников; о том, что оплата труда в кооперативе может производиться в денежной и (или) натуральной формах, на основании Положения об оплате труда, разрабатываемого непосредственно кооперативом). Он обычно устанавливается в различных законах (например, в Законе об ООО, Законе об АО и др.) в учредительных документах организации, в других правовых актах;

- в соответствии с законами и иными нормативными актами. Так, работодатель, устанавливая продолжительность рабочей смены, утверждая график сменности и т.п. должен руководствоваться нормами ст. 91-105 ТК (см. [комментарий](#) к ним); работодатель - железная дорога, устанавливая Положение о дисциплине труда, должен это делать в соответствии с Законом о железных дорогах и т.д.

- с учетом положений коллективных договоров и соглашений. В коллективном договоре, в частности, может предусматриваться необходимость издания локального нормативного акта по вопросам форм, систем, размеров оплаты труда, улучшения условий охраны труда работников и т.д. (см. об этом [комментарий](#) к ст. 41 ТК). В соглашениях может быть установлена необходимость издания таких актов по вопросам режима труда и отдыха, социального партнерства и т.д. (см. об этом [комментарий](#) к ст. 45 ТК);

в) то, что по общему правилу (если иное прямо не предусмотрено законом, иными правовыми актами, коллективными договорами и соглашениями сторон) работодатель самостоятельно (т.е. без участия представительного органа работников и без учета во мнения) принимает локальный нормативный акт. Тем не менее в ряде случаев учет мнения (либо согласования с ним данного вопроса) представительного органа - обязательны (см. об этом, например, [комментарий](#) к ст. 372 ТК, предписывающую учитывать мнение профсоюзного органа, представляющего интересы работников организации, при принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права).

2. Применяя правила ст. 8 ТК нужно также иметь в виду следующие обстоятельства:

1) являются недействительными (и не подлежат применению) локальные нормативные акты, которые:

а) ухудшают положение работников по сравнению с трудовым законодательством (например, устанавливающие продолжительность рабочего времени 56 часов в неделю, так как нарушаются правила ст. 91 ТК, см. [комментарий](#) к ней);

б) ухудшают положение работников по сравнению с коллективным договором или соглашением. Так, если в коллективном договоре указано, что работодатель (в Положении об отпусках) должен предусмотреть, что продолжительность отпуска не может быть менее 35 календарных дней, а работодатель установил отпуск продолжительностью в 30 календарных дней, то налицо недействительный акт;

в) приняты без учета мнения представительного органа работников (в случаях, когда это обязательно - см. об этом выше);

2) они исходят из того, что в упомянутых выше случаях - подлежит применению непосредственно положения закона, нормативного правового акта (но не нормы коллективного договора, соглашения!);

3) их следует применять с учетом правил ст. 13 ТК (о действии актов, содержащих нормы трудового права в пространстве, см. [комментарий](#) к ней).

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

1. Характеризуя правила ст. 9 ТК, нужно обратить внимание на следующие обстоятельства:

1) они содержат новеллу (дело в том, что в КЗОТ - аналогичных норм не было), ибо посвящены самостоятельному порядку регулирования трудовых отношений (к последним относятся отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником (за плату) трудовой функции, о подчинении его внутреннему распорядку и т.д. См. об этом [комментарий](#) к ст. 15 ТК), а именно - договорному;

2) в них исчерпывающим образом перечислены виды договорного порядка регулирования трудовых отношений. Последние могут быть урегулированы путем заключения (а впоследствии - изменения или дополнения их содержания);

а) коллективных договоров (последний представляет собой правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации (но не других работодателей!) и заключается в соответствии со ст. 40-44 ТК, см. [комментарий](#) к ним);

б) соглашений (они представляют собой правовой акт, устанавливающий общие принципы регулирования трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений, заключаемый между полномочными представителями работников и работодателей. Различают генеральные, региональные, территориальные, отраслевые и иные соглашения, см. об этом [комментарий](#) к ст. 45-49 ТК);

г) трудовых договоров (см. о понятии, видах, порядке заключения и содержании трудового договора подробный комментарий к [ст. 56, 59, 63-71](#) ТК).

2. Анализ правил ст. 9 ТК показывает также, что:

1) условия перечисленных выше коллективных договоров, соглашений трудовых договоров:

а) могут лишь улучшать положение работника по сравнению с нормами трудового законодательства (например, устанавливать более высокую оплату труда, отпуск большей продолжительности и т.д.);

б) не могут снижать уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством (например, устанавливать рабочую неделю большей продолжительности, чем это установлено в ст. 91, 92 ТК, см. [комментарий](#) к ним);

2) они императивно запрещают применение условий труда снижающих уровень прав и гарантий работников, установленных трудовым законодательством (даже если сами работники - не возражают против этого);

3) значительно расширены пределы договорного регулирования трудовых отношений (по сравнению с КЗОТ). См. об этом, например, комментарий к [ст. 80, 94, 101](#) ТК.

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

1. Анализ правил ст. 10 ТК приводит к ряду важных выводов:

1) они воспроизводят (конкретизируя их применение к трудовому праву) положения ст. Конституции Российской Федерации о том, что общепризнанные принципы и нормы международного права и международные договоры Российской Федерации являются составной частью правовой системы Российской Федерации;

2) хотя в них речь идет только о "международных договорах Российской Федерации", все же следует учесть, что и международные договоры ранее заключенные в СССР и ратифицированные в установленном порядке Верховным Советом СССР (либо его Президиумом) - сохраняют свою силу и для Российской Федерации (как правопреемницы СССР), если, конечно, они не денонсированы в установленном порядке;

3) хотя в ст. 10 ТК речь идет только о "международных договорах", нужно учесть, что последние иногда имеют и другие названия ("пакт", "декларация", "конвенция", "соглашение" и т.п.). Поэтому словосочетаниями "международный договор" обозначены все упомянутые, в которых содержатся нормы трудового права;

4) учитывая трудности, встречающиеся в практике применения ст. 10 ТК приводим перечень важнейших международно-правовых документов, действующих в настоящее время для Российской Федерации:

а) Декларация Международной организации труда (МОТ) от 18 июня 1998 г. "Об основополагающих принципах и правах в сфере труда" (принято в г. Женеве, 18.06.98);

б) Конвенции МОТ, принятые по вопросам трудового права. Речь идет о таких конвенциях, как:

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

Конвенция N 11 "О праве на организацию и объединение трудящихся в сельском

хозяйстве" (1921);
Конвенция N 13 "Об использовании свинцовых белил в малярном деле" (1921);
Конвенция N 14 "О еженедельном отдыхе на промышленных предприятиях" (1921);
Конвенция N 15 "О минимальном возрасте допуска подростков на работу в качестве грузчиков угля или кочегаров во флоте" (1921);
Конвенция N 16 "Об обязательном медицинском освидетельствовании детей и подростков, занятых на борту судов" (1921);
Конвенция N 23 "О репатриации моряков" (1926);
Конвенция N 27 "Об указании веса тяжелых грузов, перевозимых на судах" (1929);
Конвенция N 29 "О принудительном или обязательном труде" (1930);
Конвенция N 32 "О защите от несчастных случаев трудящихся, занятых на погрузке или разгрузке судов" (1932);
Конвенция N 45 "О применении труда женщин на подземных работах в шахтах" (1935);
Конвенция N 47 "О сокращении рабочего времени до сорока часов в неделю" (1935);
Конвенция N 52 "О ежегодных оплачиваемых отпусках" (1936);
Конвенция N 58 "О минимальном возрасте допуска детей на работу в море" (1936);
Конвенция N 59 "О минимальном возрасте приема детей на работу в промышленность" (1937);
Конвенция N 60 "О возрасте приема детей на непромышленные работы" (1937);
Конвенция N 69 "О выдаче судовым поварам свидетельств о квалификации" (1946);
Конвенция N 73 "О медицинском освидетельствовании моряков" (1946);
Конвенция N 77 "О медицинском освидетельствовании детей и подростков с целью выяснения их пригодности к труду в промышленности" (1946);
Конвенция N 78 "О медицинском освидетельствовании детей и подростков с целью выяснения их пригодности к труду на непромышленных работах" (1946);
Конвенция N 79 "Об ограничении ночного труда детей и подростков на непромышленных работах" (1946);
Конвенция N 81 "Об инспекции труда в промышленности и торговле" (1947);
Конвенция N 87 "О свободе ассоциации и защите права на организацию" (1948);
Конвенция N 90 "О ночном труде подростков в промышленности" (пересмотрена в 1948);
Конвенция N 92 "О помещениях для экипажа на борту судов" (пересмотрена в 1949);
Конвенция N 95 "О защите заработной платы" (1949);
Конвенция N 98 "О применении принципов права на организацию и на ведение коллективных переговоров" (1949);
Конвенция N 100 "О равном вознаграждении мужчин и женщин за труд равной ценности" (1951);
Конвенция N 103 "Об охране материнства" (1952);
Конвенция N 105 "Об упразднении принудительного труда" (1957);
Конвенция N 106 "О еженедельном отдыхе в торговле и учреждениях" (1957);
Конвенция N 108 "О национальных удостоверениях личности моряков" (1958);
Конвенция N 111 "О дискриминации в области труда и занятий" (1958);
Конвенция N 112 "О минимальном возрасте для принятия на работу рыбаков" (1959);
Конвенция N 113 "О медицинском осмотре рыбаков" (1959);
Конвенция N 115 "О защите трудящихся от ионизирующей радиации" (1960);
Конвенция N 119 "О снабжении машин защитными приспособлениями" (1963);
Конвенция N 120 "О гигиене труда в торговле и в учреждениях" (1964);
Конвенция N 122 "О политике в области занятости" (1964);
Конвенция N 123 "О минимальном возрасте допуска на подземные работы в шахтах и рудниках" (1965);
Конвенция N 124 "О медицинском освидетельствовании молодых людей с целью определения их пригодности к труду на подземных работах в шахтах и рудниках" (1965);
Конвенция N 126 "О помещениях для экипажа на борту рыболовных судов" (1966);
Конвенция N 133 "О помещениях для экипажа на борту судов. Дополнительные положения" (1970);
Конвенция N 134 "О предупреждении производственных несчастных случаев среди моряков" (1970);
Конвенция N 138 "О минимальном возрасте для приема на работу" (1973);
Конвенция N 139 "О борьбе с опасностью, вызываемой канцерогенными веществами и агентами в производственных условиях, и мерах профилактики" (1974);
Конвенция N 142 "О профессиональной ориентации и профессиональной подготовке в области развития людских ресурсов" (1975);
Конвенция N 147 "О минимальных нормах на торговых судах" (1976);
Конвенция N 148 "О защите трудящихся от профессионального риска, вызываемого

загрязнением воздуха, шумом и вибрацией на рабочих местах" (1977);
Конвенция N 149 "О занятости в условиях труда и жизни сестринского персонала" (1977);
Конвенция N 150 "О регулировании вопросов труда: роль, функции и организация" (1978);
Конвенция N 155 "О безопасности и гигиене труда" (1981);
Конвенция N 156 "О работниках с семейными обязанностями" (1981);
Конвенция N 159 "О профессиональной реабилитации и занятости инвалидов" (1983);
Конвенция N 160 "О статистике труда" (1985);
Конвенция N 162 "Об охране труда при использовании асбеста" (1986);
Конвенция N 179 "О найме и трудоустройстве моряков" (1996);
Конвенция N 182 "О запрещении и немедленных мерах по искоренению форм детского труда" (1999).

2. Применяя правила ст. 10 ТК нужно также учесть, что:

1) если нормами международного договора (действующего в установленном порядке для Российской Федерации) установлены другие правила, чем это предусмотрено в нормах ТК, других федеральных законах, иных нормативных правовых актов Российской Федерации, законов и других правовых актов субъектов Российской Федерации, то применению подлежат именно правила международного договора (они имеют приоритет);

2) в связи с известными историческими событиями последних пятнадцати лет, для граждан нашей страны особое значение имеют соглашения, заключенные со странами, ранее входившими в состав единого Союза ССР, в которых содержатся вопросы трудового права. Среди них можно назвать:

- Соглашение СНГ от 09.12.94 "Об установлении для участников Великой Отечественной войны, тружеников тыла военных лет и вдов погибших воинов дополнительных льгот и материальной помощи в связи с 50-летием Победы в Великой Отечественной войне 1941-1945 годов";

- Соглашение стран СНГ от 09.09.94 "О гарантиях прав граждан в области выплаты социальных пособий, компенсационных выплат семьям с детьми и алиментов";

- Соглашение стран СНГ от 24.12.93 "О порядке пенсионного обеспечения и государственного страхования сотрудников органов внутренних дел государства - участников Содружества независимых государств";

- Соглашение стран СНГ от 24.09.93 "О помощи беженцам и вынужденным переселенцам";

- Соглашение стран СНГ от 13.03.92 "О гарантиях прав граждан государств - участников СНГ в области пенсионного обеспечения";

3) наряду с перечисленными выше правовыми актами "общепризнанные принципы и нормы международного права" (упомянутые в ст. 10 ТК) содержащие нормы трудового права, закреплены также в:

а) Протоколе N 11 к Конвенции о защите Прав человека и основных свобод, о реорганизации контрольных органов, созданных в соответствии с Конвенцией (Страсбург, 1994 г.);

б) Протоколе N 7 к Конвенции о защите прав человека и основных свобод (Страсбург, 1984 г.);

в) Конвенция о защите прав человека и основных свобод (Рим, 1950 г.);

г) Международный пакт "Об экономических, социальных и культурных правах" (1966 г.);

4) в ходе судебного рассмотрения трудового спора суды обязаны каждый раз исследовать (если об этом ходатайствует хотя бы одно из лиц, участвующих в деле) существуют ли применимые к спору нормы международного договора и в какой мере им соответствуют нормы российского трудового законодательства, подлежащих применению при разрешении трудового спора. См. также [комментарий](#) к ст. 11 ТК.

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

1. Применяя правила ст. 11 ТК необходимо обратить внимание на следующие обстоятельства:

1) нормы ТК (законов, иных правовых актов, содержащих нормы трудового права, см. об этом понятии подробный [комментарий](#) к ст. 5 ТК), распространяются на всех работников:

а) как являющихся гражданами Российской Федерации, так и не относящихся к их числу, см. об этом ниже;

б) заключивших с работодателем именно трудовой договор (см. об этом понятии [комментарий](#) к ст. 56 ТК). При этом не играет роли вид трудового договора ("срочный", "временный", заключенный на "неопределенный срок", "сезонный" и т.п. См. об этом комментарий к [ст. 58](#), [289](#), [293](#) ТК);

2) нормы трудового законодательства обязательны для применения:

а) на всей территории Российской Федерации (в том числе и на борту морских судов, плавающих в открытом море под флагом Российской Федерации, и в пределах континентального

шельфа, и на территории посольств Российской Федерации за рубежом и т.п.);

б) для всех работодателей. Речь при этом идет:

- и о работодателях, являющихся российскими ЮЛ (коммерческими и некоммерческими организациями, независимо от их организационно-правовой формы (например, хозяйственные общества и товарищества, производственные кооперативы, унитарные предприятия, фонды, религиозные объединения, потребительские кооперативы и т.д.) и независимо от форм собственности (т.е. оно применяется и в частном ООО, и в муниципальном учреждении и т.д.);

- и о работодателях, являющихся организациями, но при этом не наделенных статусом ЮЛ (а это допускается, например, ст. 8 Закона о профсоюзах, ст. 3, 23 Закона об объединениях);

- и о работодателях, являющихся иностранными организациями и международными организациями (осуществляющими свою деятельность на территории Российской Федерации в установленном порядке), например, при найме или по трудовому договору российских граждан;

- и о работодателях - организациях, созданных с участием иностранных инвесторов (либо полностью только с участием иностранных инвесторов), на территории Российской Федерации (по существу, это - российские ЮЛ);

- и о работодателях, являющихся гражданами - индивидуальными предпринимателями (ст. 23 ГК);

- и о других работодателях. См. о работодателях также комментарий к [ст. 20, 22](#) ТК;

3) весьма часто трудовые отношения прикрываются различными договорами гражданско-правового характера (например, договором подряда, т.н. "трудовыми соглашениями", договором возмездного оказания услуг и т.д.). Оставляя в стороне причины этого (чаще всего они неблагоприятны, это и стремление уклониться от уплаты единого социального налога (например, той его части, которая подлежит зачислению на счет ФСС), это и желание скрыть реальную среднемесячную численность работников, это и привлечение к выполнению работ граждан "ближнего зарубежья", без должного оформления и т.п.), отметим, что если суд установит, что гражданско-правовым договором фактически закамouflированы трудовые отношения между работником и работодателем, то к таким отношениям подлежат применению нормы трудового законодательства (при этом не следует упускать из виду правила к ст. 67 ТК о том, что трудовой договор, не оформленный надлежащим образом, (например, путем "фактического допущения к работе") считается тем не менее заключенным, если работник приступил к работе с ведома работодателя, см. [комментарий](#) к ней);

4) на территории Российской Федерации нормы российского трудового законодательства подлежат применению и в том случае, если трудовые отношения возникли с:

а) иностранными гражданами (т.е. лицами, не являющимися гражданами Российской Федерации и имеющими гражданство (подданство) иностранного государства (либо группы иностранных государств, при т.н. "двойном гражданстве") (ст. 3 Закона о гражданстве); сюда же относятся и граждане государств, ранее входивших в состав Союза ССР;

б) лицами без гражданства. К ним относятся лица, не являющиеся гражданами Российской Федерации и одновременно не имеющие доказательства наличия гражданства иностранного государства (ст. 3 Закон о гражданстве); не имеет при этом значения то обстоятельство, что лица без гражданства постоянно проживают на территории Российской Федерации;

5) нормы российского трудового законодательства применяются к трудовым отношениям с участием лиц без гражданства, иностранных граждан и ЮЛ, международных организаций в той мере, в какой иное не предусмотрено:

а) нормами международных договоров (содержащих нормы трудового права), действующих в настоящее время для Российской Федерации (см. об этом подробный [комментарий](#) к ст. 10 ТК);

б) нормами федеральных законов. Примерами таких законов могут служить Закон о госслужбе, Закон о местном самоуправлении, Воздушный кодекс Российской Федерации и ряд других, которые в той или иной мере регулирует трудовые отношения;

в) на территории Российской Федерации иностранные граждане и лица без гражданства пользуются правом (по общему правилу) свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию, а также на свободное использование своих способностей и имущества для предпринимательской и иной не запрещенной законом экономической деятельности.

2. Для правильного применения норм ст. 11 ТК нужно учесть, что в соответствии со ст. 13 Закона об иностранцах иностранный гражданин имеет право осуществлять трудовую деятельность в Российской Федерации только при наличии разрешения (см. об этом ниже) на работу. Указанный порядок не распространяется на иностранных граждан:

1) постоянно проживающих в Российской Федерации;

2) временно проживающих в Российской Федерации;

3) являющихся сотрудниками дипломатических представительств, работниками консульских учреждений иностранных государств в Российской Федерации, сотрудниками

международных организаций, а также частными домашними работниками указанных лиц;

4) являющихся работниками иностранных юридических лиц (производителей или поставщиков), выполняющих монтажные (шефмонтажные) работы, сервисное и гарантийное обслуживание, а также послегарантийный ремонт поставленного в Российскую Федерацию технического оборудования;

5) являющихся журналистами, аккредитованными в Российской Федерации;

6) обучающихся в Российской Федерации в образовательных учреждениях профессионального образования и выполняющих работы (оказывающих услуги) в течение каникул;

7) обучающихся в Российской Федерации в образовательных учреждениях профессионального образования и работающих в свободное от учебы время в качестве учебно-вспомогательного персонала в тех образовательных учреждениях, в которых они обучаются;

8) приглашенных в Российскую Федерацию в качестве преподавателей для проведения занятий в образовательных учреждениях, за исключением лиц, въезжающих в Российскую Федерацию для занятия преподавательской деятельностью в учреждениях профессионального религиозного образования (духовных образовательных учреждениях).

Нужно учесть, что временно проживающий в Российской Федерации иностранный гражданин не вправе осуществлять трудовую деятельность вне пределов субъекта Российской Федерации, на территории которого ему разрешено временное проживание.

3. Учитывая, что в последние годы российские работодатели (и граждане и ЮЛ) достаточно часто прибегают к приглашению иностранных рабочих и служащих, необходимо учесть, что в соответствии со ст. 18 Закона об иностранцах:

1) такое приглашение может иметь место в рамках квоты. Квота на выдачу иностранным гражданам приглашений на въезд в Российскую Федерацию в целях осуществления трудовой деятельности ежегодно утверждается Правительством Российской Федерации по предложениям исполнительных органов государственной власти субъектов Российской Федерации с учетом демографической ситуации в соответствующем субъекте Российской Федерации и возможностей данного субъекта по обустройству иностранных граждан.

Указанные предложения исполнительных органов государственной власти субъектов Российской Федерации формируются на основе принципа приоритетного использования национальных трудовых ресурсов с учетом ситуации на рынке труда.

Приглашение на въезд в российскую Федерацию иностранного работника в целях осуществления трудовой деятельности выдается федеральным органом исполнительной власти, ведающим вопросами внутренних дел, или его территориальным органом по ходатайству о выдаче приглашения, поданному работодателем или заказчиком работ (услуг) в соответствующий орган.

Одновременно с ходатайством о выдаче приглашения в целях осуществления трудовой деятельности работодатель или заказчик работ (услуг) представляет в территориальный орган федерального органа исполнительной власти, ведающего вопросами внутренних дел, либо непосредственно в федеральный орган исполнительной власти, ведающий вопросами внутренних дел, если выдача приглашения осуществляется указанным федеральным органом:

разрешение на привлечение и использование иностранных работников;

документы, необходимые для выдачи разрешения на работу для каждого иностранного работника. Одновременно с приглашением в целях осуществления трудовой деятельности работодателю или заказчику работ (услуг) выдается разрешение на работу для каждого иностранного работника.

2) по общему правилу упомянутое выше разрешение на привлечение и приглашение иностранных работников выдается федеральным органом исполнительной власти, ведающим вопросами внутренних дел, или его территориальными органами при наличии заключения соответствующего территориального органа федерального органа исполнительной власти, ведающего вопросами занятости населения.

Разрешение на привлечение и использование иностранных работников в составе экипажей российских морских судов выдается федеральным органом исполнительной власти, ведающим вопросами внутренних дел, при наличии заключения федерального органа исполнительной власти, ведающего вопросами транспорта, в порядке, установленном Правительством Российской Федерации.

Временно пребывающему в Российской Федерации иностранному гражданину разрешение на работу выдается территориальным органом федерального органа исполнительной власти, ведающего вопросами внутренних дел, при условии внесения работодателем или заказчиком работ (услуг) на специально открываемый федеральным органом исполнительной власти, ведающим вопросами внутренних дел, счет средств, необходимых для обеспечения выезда иностранного работника соответствующим видом транспорта из Российской Федерации.

Порядок выдачи разрешения на работу и перечень документов, представляемых

одновременно с заявлением о выдаче разрешения на работу, утверждаются Правительством Российской Федерации. Последнее приняло Постановление N 941 от 30.12.02 "О порядке выдачи иностранным гражданам и лицам без гражданства разрешения на работу", которым было утверждено "Положение о выдаче иностранным гражданам и лицам без гражданства разрешения на работу".

После выезда иностранного работника из Российской Федерации указанные выше средства возвращаются работодателю или заказчику работ (услуг) по истечении срока договора, а иностранному гражданину, зарегистрированному в качестве индивидуального предпринимателя, - по предъявлении проездных документов, подтверждающих оплату выезда иностранного работника из Российской Федерации.

4. Работодатели (российские граждане и ЮЛ, иные работодатели, перечисленные выше), пригласившие иностранного гражданина в Российскую Федерацию, либо заключившие с ним новый трудовой договор, обязаны:

- 1) иметь разрешение на привлечение и использование иностранных работников;
- 2) обеспечить получение иностранным гражданином разрешения на работу;
- 3) представить документы, необходимые для регистрации иностранного гражданина по месту пребывания в Российской Федерации;

- 4) уведомить налоговый орган по месту своего учета о привлечении и об использовании иностранных работников в течение десяти дней со дня подачи ходатайства о выдаче иностранному гражданину приглашения в целях осуществления трудовой деятельности либо прибытия иностранного гражданина к месту работы или к месту пребывания, либо получения иностранным гражданином разрешения на работу, либо заключения с иностранным работником в Российской Федерации нового трудового договора или гражданско-правового договора на выполнение работ (оказание услуг), либо приостановления действия или аннулирования разрешения на привлечение и использование иностранных работников, либо приостановления действия или аннулирования разрешения на работу иностранному гражданину, зарегистрированному в качестве индивидуального предпринимателя, либо аннулирования разрешения на работу иностранному работнику;

- 5) содействовать выезду иностранного работника из Российской Федерации по истечении срока заключенного с ним трудового договора или гражданско-правового договора на выполнение работ (оказание услуг);

- 6) оплачивать расходы, связанные с административным выдворением за пределы Российской Федерации или депортацией иностранного гражданина, принятого на работу с нарушением установленного настоящим Федеральным законом порядка привлечения и использования иностранных работников;

- 7) направлять в федеральный орган исполнительной власти, ведающий вопросами внутренних дел, или его территориальный орган информацию о нарушении иностранным работником условий трудового договора или гражданско-правового договора на выполнение работ (оказание услуг), а также о досрочном расторжении таких договоров;

- 8) направлять в федеральный орган исполнительной власти, ведающий вопросами внутренних дел, или его территориальный орган и территориальный орган федерального органа исполнительной власти, ведающего вопросами безопасности, информацию о самовольном оставлении иностранным работником места работы или места пребывания.

5. Разрешение на работу иностранному гражданину не выдается, а выданное разрешение на работу аннулируется территориальным органом федерального органа исполнительной власти, ведающего вопросами внутренних дел, в случае, если данный иностранный гражданин:

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

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

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

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

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

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

- 7) неоднократно (два и более раза) в течение одного года привлекался к

административной ответственности за нарушение законодательства Российской Федерации в части обеспечения режима пребывания (проживания) иностранных граждан в Российской Федерации;

8) выехал из российской Федерации в иностранное государство для постоянного проживания;

9) находится за пределами Российской Федерации более шести месяцев;

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

6. Порядок внесения работодателем или заказчиком работ (услуг) средств, необходимых для обеспечения выезда иностранных работников соответствующим видом транспорта из Российской Федерации, и порядок возврата таких средств работодателю или заказчику работ (услуг) устанавливаются Правительством Российской Федерации.

В случае, если работодатель или заказчик работ (услуг) нарушил изложенный выше порядок федеральный орган исполнительной власти, ведающий вопросами внутренних дел, или его территориальный орган может приостановить действие разрешения на привлечение и использование иностранных работников, а также разрешения на работу иностранному гражданину, зарегистрированному в качестве индивидуального предпринимателя, выданных работодателю, заказчику работ (услуг) или иностранному гражданину, зарегистрированному в качестве индивидуального предпринимателя, до устранения указанными лицами в установленный срок допущенных нарушений.

В случае, если работодатель или заказчик работ (услуг) не устранил допущенные нарушения в установленный срок, разрешение на привлечение и использование иностранных работников, выданное работодателю или заказчику работ (услуг), а также разрешение на работу, выданное иностранному гражданину, зарегистрированному в качестве индивидуального предпринимателя, аннулируется федеральным органом исполнительной власти, ведающим вопросами внутренних дел, или его территориальным органом.

В случае аннулирования разрешения на привлечение и использование иностранных работников, а также в случае прекращения деятельности работодателя или заказчика работ (услуг) иностранный работник имеет право заключить новый договор с другим работодателем или заказчиком работ (услуг) на период, оставшийся до истечения срока действия разрешения на работу, при условии, что до истечения этого срока остается не менее трех месяцев, и при наличии у нового работодателя или заказчика работ (услуг) разрешения на привлечение и использование иностранных работников.

7. Кроме того, нужно иметь в виду, что в соответствии со ст. 14 Закона об иностранцах иностранный гражданин не имеет права:

1) находиться на государственной или муниципальной службе;

2) замещать должности в составе экипажа судна, плавающего под Государственным флагом Российской Федерации, в соответствии с ограничениями, предусмотренными Кодексом торгового мореплавания Российской Федерации;

3) быть членом экипажа военного корабля Российской Федерации или другого эксплуатируемого в некоммерческих целях судна, а также летательного аппарата государственной или экспериментальной авиации;

4) быть командиром воздушного судна гражданской авиации;

5) быть принятым на работу на объекты и в организации, деятельность которых связана с обеспечением безопасности Российской Федерации. Перечень таких объектов и организации утверждается Правительством Российской Федерации. В настоящее время следует руководствоваться Постановлением Правительства Российской Федерации N 755 от 11.10.02 "Об утверждении Перечня объектов и организаций, в которые иностранные граждане не имеют права быть принятыми на работу";

6) заниматься иной деятельностью и замещать иные должности, допуск иностранных граждан к которым ограничен федеральным законом (например, Законом о гостайне).

Порядок замещения иностранными гражданами руководящих должностей в организациях, в уставном капитале которых более пятидесяти процентов акций или долей принадлежит Российской Федерации, устанавливается Правительством Российской Федерации.

8. Особенности правового регулирования труда отдельных категорий работников, устанавливаются нормами ТК и других федеральных законов. В частности, особенностям правового регулирования труда:

1) совместителей - посвящены ст. 282-288 ТК;

2) руководителей организаций и членов коллегиальных органов исполнительного органа - посвящены ст. 273-281 ТК;

- 3) временных и сезонных работников посвящены ст. 289-296 ТК;
- 4) лиц, работающих валовым методом посвящены ст. 297-302 ТК;
- 5) надомников - посвящены правила ст. 310-312 ТК;
- 6) работников транспорта - посвящены ст. 328-330 ТК;
- 7) педагогических работников посвящены ст. 331-336 ТК;
- 8) работников дипломатических представительств Российской Федерации - посвящены ст. 337-341 ТК;
- 9) работников религиозных организаций - посвящены ст. 342-348 ТК.

Есть особенности регулирования труда и некоторых других категорий работников (см. об этом комментарий к [ст. 303-309](#), [313-327](#) ТК). См. также [комментарий](#) к перечисленным выше нормам ТК.

9. Завершая [комментарий](#) к ст. 11 ТК нужно также иметь в виду, что нормы российского трудового законодательства не распространяются на следующих лиц (если последние не выступают в качестве работодателей или их представителей):

1) военнослужащие (в том числе и рядовые, и офицеры, и генералы, и адмиралы) при исполнении ими обязанностей по военной службе. Их деятельность (даже если они проходят военную службу по контракту) регулируется отдельными федеральными законами (например, Законом о статусе военнослужащих, Законом о ФСБ и др.);

2) члены совета директоров (наблюдательных советов) организаций (например, АО, ООО и др.). Их деятельность регулируется нормами ГК, отдельных законов (например, Законом об АО, Законом об ООО и др.), а также учредительными документами организаций. Если не эти лица заключили с организацией трудовой договор, то применению подлежат нормы трудового законодательства;

3) лица, работающих по гражданско-правовым договорам (например, по договору подряда, договору возмездного оказания услуг и т.д.);

4) другие лица, если это установлено федеральным законом (например, Законом о милиции, Законом о ФСБ и др.).

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

1. Комментируемая статья исходит из того, что:

а) закон (речь идет и о самом ТК, и о других федеральных законах и о законах субъектов Российской Федерации, которые содержат нормы трудового права) вступает в силу по общему правилу со дня, указанного в самом Законе. Например, в ст. [421](#) ТК установлено, что Кодекс вступает в силу с 1 февраля 2002 г.;

б) иные нормативные правовые акты (например, Указ Президента Российской Федерации, Постановление Правительства Российской Федерации, см. об этом подробный [комментарий](#) к ст. 5 ТК) содержащие нормы трудового права, также вступают в силу (по общему правилу) со дня указанного в тексте такого акта;

2) иногда упомянутые выше законы и иные правовые акты вступают в силу со дня, который указан в другом законе (ином правовом акте) специально посвященном порядку введения в действие данного закона (иного правового акта);

3) достаточно часто в законе (ином правовом акте) содержащим нормы трудового права указывается, что он вступает в силу со дня официального опубликования. В этих случаях необходимо учесть, что в соответствии с Федеральным законом N 5 от 14.06.94 (с последующими изменениями и дополнениями) "О порядке опубликования и вступления в силу федеральных конституционных законов, федеральных законов, актов Палат Федерального собрания", официальным опубликованием закона считается его первая публикация в "Российской газете", "Парламентской газете" или в "Собрании законодательства Российской Федерации". При этом Конституционный Суд Российской Федерации разъяснил (в Постановлении N 17-П от 24.10.96), что официальным опубликованием закона считается первая публикация (т.е. реальное обнародование) его полного текста, а не дата подписания в печать указанных выше изданий;

4) в ряде случаев в тексте "иных правовых актов" (упомянутых выше) также указывается, что они вступают в силу со дня официального опубликования. Этот день следует определять исходя из Указа Президента Российской Федерации N 763 от 23.05.96 "О порядке опубликования и вступления в силу актов Президента Российской Федерации, Правительства Российской Федерации и нормативных правовых актов федеральных органов исполнительной власти".

5) наконец, в законе (ином правовом акте) содержащем нормы трудового права, может быть и не указана конкретная дата его вступления в силу (в том числе не говорится и о том, что акт вступает в силу со дня его официального опубликования). В этих случаях нужно учесть, что:

а) федеральные законы вступают в силу после истечения 10 календарных дней с момента их официального опубликования в "Собрании законодательства Российской Федерации", "Парламентской газете", "Российской газете";

б) иные правовые акты (например, Указы) Президента Российской Федерации, а также Правительства Российской Федерации (например, Постановления) вступают в силу по истечении 7 календарных дней с момента их официального опубликования;

в) нормативные правовые акты федеральных органов исполнительной власти, содержащие нормы трудового права (например, приказы Минтруда Российской Федерации) подлежат государственной регистрации в Минюсте Российской Федерации, и обязательному официальному опубликованию (не позднее 10 дней) в "Российской газете" и в "Бюллетене нормативных актов федеральных органов исполнительной власти". Они вступают в силу со дня такого опубликования.

2. Анализ ст. 12 ТК показывает также, что закон (иной правовой акт), содержащий нормы трудового права, прекращает свое действие с:

1) истечением срока его действия (если такой срок был установлен, что бывает крайне редко);

2) вступлением в силу другого акта, равной (например, хотя "старый" федеральный закон - и не отменен формально, но был принят "новый" федеральный закон) или обладающий высшей юридической силой (например, раньше трудовое отношение регулировалось Постановлением Правительства Российской Федерации, а затем был принят федеральный закон по данному вопросу). В этом случае закон (иной правовой акт) принятый позднее фактически отменяет более ранний акт (т.н. последний не подлежит применению в части, противоречащей новому закону либо иному правовому акту);

3) отменой (признанием, утратившим силу) данного акта актом равной или более высокой юридической силой. Так, в ст. 422 ТК (см. [комментарий](#) к ней) перечислены законы, иные правовые акты, которые признаны утратившими силу со дня вступления в силу ТК.

3. Нужно также иметь в виду, что:

1) закон (иной правовой акт) содержащий нормы трудового права, не имеет обратной силы и применяется к трудовым отношениям, возникшим после введения его в действие. При этом нужно учесть правила ст. 424 ТК (о том, что если правоотношения возникли со введением Кодекса в силу, то нормы ТК применяются только к тем правам и обязанностям, которые возникнут после 01.02.2002, см. [комментарий](#) к ней);

2) только в случаях прямо предусмотренных в законе (ином правовом акте) его нормы распространяются и на те трудовые отношения, которые возникли до его введения в действие. О действии норм трудового законодательства по кругу лиц, см. [комментарий](#) к ст. 11 ТК. О действии законов и иных нормативных правовых актов содержащих нормы трудового права, в пространстве см. [комментарий](#) к ст. 13 ТК. Об особых правилах введения в действие ст. 133 ТК см. [комментарий](#) к ст. 421 ТК.

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

1. Анализ правил ст. 13 ТК показывает, что:

1) по общему правилу федеральные законы (например, сам ТК, ОЗОХТ, Закон о занятости и др.) и иные нормативные правовые акты Российской Федерации (например, постановления Правительства Российской Федерации, приказы Минтруда Российской Федерации), содержащие нормы трудового права, распространяются на трудовые отношения (иные отношения, непосредственно связанные с ними, например, в области охраны труда) возникающие на всей территории Российской Федерации (включая и территории посольств нашей страны, расположенные за рубежом);

2) с другой стороны, в некоторых законах (либо иных правовых актах) иногда прямо подчеркивается, что они подлежат применению (полностью или в определенных местностях, на определенной части территории Российской Федерации (например, Закон о Крайнем Севере, Закон о ЗАТО).

2. Применяя правила ст. 13 ТК нужно также учесть, что:

1) законы и иные правовые акты субъектов Российской Федерации, содержащие нормы трудового права (напомним, что в соответствии со ст. 72 Конституции Российской Федерации - трудовое право находится в совместном ведении Российской Федерации и ее субъектов) - действуют в пределах территории того субъекта Российской Федерации, где эти акты и были приняты. Так, законы (иные правовые акты) Ростовской области регулируют трудовые отношения именно в пределах этого субъекта Российской Федерации;

2) акты органов местного самоуправления, содержащие нормы трудового права (а они также относятся к трудовому праву, см. об этом [комментарий](#) к ст. 5 ТК), действуют в пределах территории соответствующего муниципального образования (например, сельского района, поселка городского типа и т.д.);

3) локальные правовые акты (см. об этом понятии [комментарий](#) к ст. 8 ТК) принятые в организации (т.е. иные работодатели, например, индивидуальные предприниматели в ст. 13 ТК -

не имеются в виду) действуют лишь в пределах этой организации (например, Положение об отпусках ООО "Луч", действует именно в пределах ООО "Луч"). В практике возникли вопросы:

а) распространяются ли акты органов местного самоуправления на те организации, которые расположены на подведомственной ему территории? Да, распространяются. Например, акты, регулирующие начало и окончание времени работы хлебных магазинов, молочных ларьков и т.п.;

б) нет ли противоречий между правилами ст. 13 и 5 ТК (последние фактически признаю, что акты органов местного самоуправления и локальные правовые акты имеют равную юридическую силу)? Безусловно, определенное противоречие налицо, и его нужно убрать. Впредь до этого следует исходить из правил ст. 13 ТК.

Статья 14. Исчисление сроков

1. Анализ ст. 14 ТК позволяет сделать ряд важных выводов:

1) течение сроков, с которыми ТК связывает возникновение трудовых прав и обязанностей, начинается с календарной даты, которой определено начало возникновения этих прав и обязанностей. Так, если испытательный срок (упомянутый в ст. 70 ТК, см. [комментарий](#), начинается с 15 марта, то исчисление испытательного срока начинается именно с 15 марта). Таким образом, налицо существенное отличие:

а) от правил ст. 191 ГК (она устанавливает, что течение срока, определенного периодом времени, начинается на следующий день после календарной даты или наступления события, которыми определено его начало);

б) от правил ст. 61 НК (о том, что течение срока исчисляемого годами, месяцами, неделями, днями - начинается на следующий день после календарной даты или наступления события, которыми определено его начало);

в) от правил, исчисления сроков, содержащихся в действующих ГПК, АПК, УПК, в КоАП и в ряде других законов;

2) течение сроков, с которыми ТК связывает прекращение трудовых прав и обязанностей, начинается со следующего дня после календарной даты, которой определено окончание трудовых отношений. Так, если срок трудового договора оканчивается 10 октября, то договор считается прекращенным с 11 октября.

2. Нужно также обратить внимание на следующие обстоятельства:

1) сроки, исчисляемые годами - истекают в соответствующее число последнего года. Так, если двухгодичный срок начинается с 12 марта 2004 г., то этот срок окончится 12 марта 2006 г.;

2) сроки, исчисляемые месяцами, истекают в последний день последнего месяца срока (если срок исчисляется первого месяца срока) либо в соответствующее число последнего месяца (так, если трехмесячный срок начинается с 18 марта, то этот срок оканчивается 18 июня). При этом:

а) календарный месяц - принимается равным (если начало срока совпадает с первым числом первого месяца) 30 (31), а в феврале - 28 (29 в високосном году) дням;

б) если начало срока начинается с любого иного дня (например, с 3-го, 10-го и т.д.), то месяц принимается равным 30 дням;

3) сроки, исчисляемые неделями - исчисляются календарными неделями (т.е. неделя состоит из 7 дней). При исчислении этого срока и нерабочие дни не подлежат исключению;

4) если последний день срока приходится на нерабочий день (например, на воскресенье), то днем окончания срока считается ближайший следующий за ним рабочий день. Например, если последним днем срока является 14 декабря 2003 г. (воскресенье), то днем окончания срока считается 15 декабря (так как это ближайший и следующий за 14 декабря 2003 г. рабочий день).

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

Статья 15. Трудовые отношения

1. Анализ правил ст. 15 ТК позволяет сделать ряд выводов:

1) в ст. 15 ТК дается легальное (т.е. содержащееся в самом законе) определение трудовых отношений. Анализ этого определения показывает, что последние обладают следующими признаками:

а) трудовые отношения - это разновидность правоотношений, т.е. общественных отношений, которые регулируются нормами трудового законодательства (см. об этом понятие [комментарий](#) к ст. 5 ТК);

б) трудовые отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем. При этом:

- последние представляют собой участников (стороны) трудовых отношений (см. об этом

[комментарий](#) к ст. 20 ТК);

- содержанием соглашения являются определенные права и обязанности работника и соответствующие им права и обязанности работодателя (см. об этом комментарий к [ст. 21, 22](#) ТК);

- в соглашении (оно оформляется как трудовой договор, см. об этом [комментарий](#) к ст. 56 ТК) должно быть предусмотрено личное выполнение работником за плату определенной трудовой функции, подчинении по правилам трудового распорядка). Этим трудовые отношения (и трудовые договоры!) отличаются, в частности, от гражданско-правовых отношений (и договоров!), ибо последние не предполагают подчинение правилам внутреннего распорядка, связаны не с выполнением трудовой функции, а по общему правилу разовой работы, поручения, оказания разовой услуги и т.п. (см. об этом подробный комментарий к [ст. 56, 57](#) ТК);

2) работодатель (т.е. одна из сторон трудовых отношений) обязан обеспечить условия труда, предусмотренные:

а) трудовым законодательством (т.е. ТК, другими законами, иными правовыми актами, актами органов местного самоуправления и локальными нормативными актами, см. об этом [комментарий](#) к ст. 5-8 ТК);

б) коллективным договором и генеральным, отраслевым, территориальным и др. соглашениями (см. об этом комментарий к [ст. 40, 41, 45, 46](#) ТК);

в) трудовым договором (см. о регулировании трудовых отношений в договорном порядке см. также [комментарий](#) к ст. 9 ТК).

2. Правильное применение ст. 15 ТК предполагает также учет положений:

1) ст. 16 ТК (они посвящены основаниям возникновения трудовых отношений, т.е. трудовым договорам);

2) ст. 17 ТК (они посвящены особенностям трудовых отношений, возникающих в результате избрания (выборов) на должность;

3) ст. 18 ТК (они характеризуют особенности трудовых отношений, возникающих в результате избрания по конкурсу;

4) ст. 19 ТК (они посвящены специфике трудовых отношений, возникающих на основании трудового договора в результате назначения на должность либо утверждения в должности. См. подробный [комментарий](#) к перечисленным выше нормам ТК.

Статья 16. Основания возникновения трудовых отношений

1. Анализ правил ст. 16 ТК позволяет сделать ряд выводов:

1) трудовые отношения (см. об этом понятии [комментарий](#) к ст. 16 ТК) возникают:

а) между работником и работодателем. Указанные участники трудовых отношений одновременно являются и сторонами этих отношений (см. об этом, а также о правах и обязанностях работника и работодателя [комментарий](#) к ст. 20-22 ТК);

б) на основании трудового договора, т.е. соглашения между работником и работодателем. Порядок его заключения, а также содержание и срок действия трудового договора установлены в ст. 57-62 ТК (см. [комментарий](#) к ним);

2) трудовые отношения отличаются от весьма близких к ним некоторых видов гражданско-правовых отношений (например, подрядных, по оказанию услуг и т.п.) именно тем, что основанием возникновения трудовых отношений является трудовой договор. Последний весьма часто путают с т.н. "трудовым соглашением" (по сути оно представляет собой либо договор подряда, либо договор "трудового поручения", либо договор возмездного оказания услуг, либо смешанный договор, либо иную гражданско-правовую сделку). Эта путаница (а иногда она допускается вполне умышленно) на самом деле весьма опасна для прав и интересов работников, так как размывается четкая грань между трудовыми отношениями (они возникают на основании трудового договора) и гражданско-правовыми отношениями (они возникают на основании гражданско-правовых договоров). В связи с этим нужно учитывать следующие различия между трудовыми договорами и гражданско-правовым договором (далее обозначается как договор подряда):

а) работник, заключивший трудовой договор, является штатным работником, а подрядчик - не является (п. 2 Инструкции N 121);

б) на лиц, заключивших трудовые договоры, ведутся в установленном порядке трудовые книжки (см. ст. 66 ТК и [комментарий](#) к ней), а на подрядчиков - не ведутся;

в) работник, заключивший трудовой договор, подчиняется правилам внутреннего распорядка (см. ст. 190 ТК и [комментарий](#) к ней), а подрядчик свободен в организации своего труда, он этим правилам не подчиняется, работает) на свой риск (ст. 702, 703, 708, 715 ГК РФ);

г) работник, заключивший трудовой договор, выполняет работу по определенной специальности, квалификации, должности, т.е. выполняет трудовую функцию, а подрядчик, как правило, выполняет разовые работы, носящие случайный характер, не относящиеся к основным видам деятельности предприятия;

д) работники, заключившие трудовой договор (контракт), несут материальную ответственность за ущерб, причиненный предприятию (238-250 ТК и [комментарий](#) к ним), а

Подрядчики несут имущественную ответственность по договору (ст. 714 ГК РФ);

е) работники, работающие по трудовому договору (контракту), в среднесписочной численности работников предприятия отражаются как целые единицы, а подрядчики учитываются в общей численности основного производственного персонала ежемесячно в течение всего срока действия договора подряда; при отсутствии учета их рабочего времени они принимаются в списочной численности за каждый календарный день как целые единицы (п. 2-4 Инструкции N 121);

ж) работники, заключившие трудовой договор, имеют право на оплачиваемые ежегодные отпуска (ст. 114-125 ГК и комментарий к ним), подрядчик такого права не имеет;

з) работники, заключившие трудовой договор, подлежат социальному страхованию, за них предприятия вносят взносы в Пенсионный фонд Российской Федерации, отчисления, в том числе и в составе единого социального налога, в Фонд социального страхования, в Фонд медицинского страхования, а подрядчики не подлежат государственному социальному страхованию, предприятия не вносят за них страховые взносы в упомянутые фонды (за исключением страховых взносов в Пенсионный фонд: в эти фонды страховые взносы нужно платить и за подрядчиков, и за тех, кто выполняет работы по договору поручения (ст. 10, 17, 22 Закона N 167);

и) работники, заключившие трудовой договор в случае болезни обеспечиваются пособиями по нетрудоспособности и другими пособиями, у них идет стаж работы, им положена пенсия, а подрядчики не имеют этих прав (ст. 183, 184 ТК и [комментарий](#) к ним);

к) работники, заключившие трудовой договор, получают заработную плату, причем не реже чем каждые полмесяца (ст. 136 ТК), а подрядчики за работу, выполняемую по договору, получают вознаграждение в сроки, оговоренные в этом договоре (ст. 711 ГК РФ);

л) работники, заключившие трудовой договор, входят в состав трудового коллектива и на них распространяются все льготы, предоставляемые законодательством (например, законодательством о приватизации) членам трудового коллектива, а подрядчики не входят в состав членов трудового коллектива;

м) условия трудового договора, помимо прочего, должны соответствовать коллективному договору, действующему на предприятии, а условия договора подряда должны соответствовать лишь законодательству (ст. 3 Закона о коллективном договоре);

н) о других различиях между трудовым Договором и договором подряда см. [комментарий](#) к ст. 56-71 ТК.

Следует также иметь в виду, что Верховный Суд Российской Федерации указал на то, что на срочное трудовое соглашение, являющееся одним из видов трудового договора, распространяется общее для всех работников основание его прекращения, предусмотренное Законодательством (БВС. 1999. N 2. С.5).

3. В той мере, в какой это предусмотрено законом (например, Законом о госслужбе), иным нормативным правовым актом (например, Постановлением Правительства Российской Федерации), уставом (положением, иным учредительным документом) организации трудовые отношения возникают на основании трудового договора, в результате:

1) избрания (выборов) на должность (например, должностного лица федерального органа исполнительной власти). См. об этом [комментарий](#) к ст. 17 ТК;

2) избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности (например, должности доцента кафедры образовательного учреждения, ректора университета и др.). См. об этом также [комментарий](#) к ст. 18 ТК;

3) направления на работу уполномоченным законом органом (например, органами занятости населения) в пределах установленной квоты (например, квоты, установленной для приема на работу инвалидов);

4) назначения на должность или утверждения в должности (например, служащего органов местного самоуправления, в случаях, предусмотренных Законом о местном самоуправлении). См. об этом также [комментарий](#) к ст. 19 ТК;

5) судебного решения о заключении трудового договора (например, в случаях, когда суд удовлетворил требования о приеме на работу лица, которому незаконно было отказано в приеме;

6) фактического допущения к работе (лицом, который наделен таким правом допущения) даже если трудовой договор не был оформлен в установленном порядке (см. [комментарий](#) к ст. 67 ТК).

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

1. Особенности правил ст. 17 ТК состоят в следующем:

1) они подлежат применению лишь в той мере, в какой трудовые отношения возникают:

а) на основании такого трудового договора, который заключается в результате избрания (выборов) на должность. Иначе говоря, при заключении трудового договора с рабочими либо любыми иными работниками, которые не относятся к должностным лицам - правила ст. 17 ТК -

применять нельзя. В связи с этим необходимо учесть, что в соответствии с:

- примечанием N 1 к ст. 285 УК должностными лицами (для целей УК!) признаются лица, постоянно, временно или по специальному полномочию осуществляющие функции представителя власти либо выполняющие организационно-распорядительные, административно-хозяйственные функции в госорганах, органах местного самоуправления, государственных и муниципальных учреждениях, а также в Вооруженных силах Российской Федерации, других войсках и воинских формированиях Российской Федерации. С другой стороны, ст. 201 УК различают от должностных лиц, т.н. "лиц, выполняющих управленческие функции в коммерческой или иной организации". К ним относятся лица, постоянно, временно либо по специальному полномочию выполняющие организационно-распорядительные или административно-хозяйственные обязанности в коммерческой организации, не являющейся госорганом, органом местного самоуправления, государственным или муниципальным учреждением (см. об этом подробнее в книге: Гув А.Н. Комментарий УК РФ (для предпринимателей) 3-е изд. М.: Дело, 2003);

- в соответствии с примечанием к ст. 2.4 КОАП под должностным лицом (для целей КОАП!) следует понимать лицо, постоянно, временно или в соответствии со специальными полномочиями осуществляющее функции представителя власти, т.е. наделенное в установленном законом порядке распорядительными полномочиями, в отношении лиц, не находящихся в служебной зависимости от него, а равно лицо, выполняющее организационно-распорядительные или административно-хозяйственные функции в госорганах, органах местного самоуправления, государственных и муниципальных организациях, а также в Вооруженных силах Российской Федерации, других войсках и воинских формированиях Российской Федерации. При этом к должностным лицам приравниваются (но только для целей КОАП) и выполняющие организационно-распорядительные функции руководители и другие работники иных организаций, а также индивидуальные предприниматели;

- в соответствии со ст. 1 Закона о госслужбе государственная должность в федеральных органах государственной власти, органах государственной власти субъектов Российской Федерации, а также в иных госорганах (образуемых в соответствии с Конституцией Российской Федерации) с установленными кругом обязанностей по исполнению и обеспечению полномочий данного органа, денежным содержанием и ответственностью за исполнение этих обязанностей. Государственные должности подразделяются на государственные должности Российской Федерации, на государственные должности субъектов Российской Федерации для непосредственного исполнения полномочий госорганов (например, Президент Российской Федерации, Председатель Правительства Российской Федерации, министры, судьи и др.). Это государственные должности "категории А". Кроме них, есть государственные должности "категории Б" - это должности, учреждаемые для непосредственного обеспечения исполнения полномочий лиц, заменяющих должности "категории А". И, наконец, есть государственные должности "категории В" - это должности, учреждаемые госорганами для исполнения и обеспечения полномочий государственных должностей "категории Б". Перечень государственных должностей категорий "А", "Б", "В" - дается в Реестре государственных должностей Российской Федерации (утвержден Указом Президента Российской Федерации N 33 от 11.01.95);

- в ст. 1 Закона о местном самоуправлении установлено, что должностное лицо местного самоуправления - это выборное либо работающее по трудовому договору лицо, выполняющее организационно-распорядительные функции в органах местного самоуправления и не относящиеся к категории государственных служащих. Оно может быть выбрано и населением муниципального образования либо представительным органом местного самоуправления (из своего состава) и наделено полномочиями на решение вопросов местного значения).

В связи с изложенным в практике возник вопрос: положениями какого из указанных выше федеральных законов следует руководствоваться (для целей трудового законодательства) решая вопрос о том, относится ли лицо к "должностным" или нет? К сожалению, в ТК нет легального (для целей трудового права) определения понятия "должностное лицо". Поэтому данный вопрос следует разрешать исходя из учета конкретных обстоятельств. Так, очевидно, что если речь идет об избрании руководителя органа местного самоуправления, то понятие "должностное лицо" следует применять в смысле, указанном в ст. 1 Закона о местном самоуправлении; если речь идет об избрании Генерального директора АО, то необходимо исходить из понятия "должностное лицо", данное в КОАП и т.д.;

б) на основании такого трудового договора, заключение которого по итогам результатов избрания (выборов) предусмотрено в отдельных федеральных законах. Например, в ст. 40 Закона об ООО установлено, что единоличный исполнительный орган ООО (генеральный директор, президент и др.) избирается общим собранием участников общества на срок, определенный уставом ООО (в том числе и не из числа его участников). Договор между ООО и таким лицом подписывается от имени ООО, председательствовавшим на общем собрании ООО, на котором избрано лицо, осуществляющее функции единоличного исполнительного органа ООО (либо участником ООО, уполномоченным на это решением общего собрания ООО).

Избрание руководителя предусмотрено и в ряде других законов (например, в Законе об АО, Законе о ПК, Законе о вузах и др.);

2) и предполагают выполнение избранным работником определенной трудовой функции. Если же лицо избирается на должность, которая предполагает выполнение разных обязанностей либо несистематически, от случая к случаю, то также лица в ст. 17 ТК не имеются в виду. Например, хотя член Совета директоров АО и избирается, но он выполняет свои обязанности, как правило, на основании норм гражданского права, а не ТК (вывод основан на систематическом толковании ст. 17 ТК и ст. 103 ГК, ст. 64, 65 Закона об АО).

2. Для правильного применения ст. 17 ТК нужно также учесть, что:

1) само по себе избрание на должность - не означает, что трудовой договор заключен: он еще не заключен, хотя возникло основание, необходимая предпосылка для его заключения;

2) результаты избрания (выборов) и должность должны быть надлежащим образом оформлены (например, в виде решения об избрании, выписки из такого решения и т.п.);

3) для заключения трудового договора (на основании результатов избрания) лицо пишет заявление, а работодатель издает приказ, кроме того, составляется текст трудового договора в письменной форме, подписанный обеими сторонами (см. об этом [комментарий](#) к ст. 67 ТК);

4) тем не менее, если избранное лицо фактически допущено к выполнению своих функций (хотя трудовой договор и не был надлежащим образом оформлен), то считается, что трудовые отношения возникли (главное, что "фактическое допущение" исходило от лица, которое было наделено соответствующими полномочиями (вывод основан на систематическом толковании ст. 16, 17, 67 ТК).

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

1. Анализ правил ст. 18 ТК позволяет сделать ряд выводов:

1) они посвящены особому основанию возникновения трудовых отношений, а именно трудовому договору, который заключается в результате избрания по конкурсу;

2) избрание по конкурсу может иметь место лишь в той мере, в какой это предусмотрено:

а) нормами закона (в том числе и законов субъектов Российской Федерации). Например, избрание по конкурсу должностных лиц, относящихся к государственным служащим, предусмотрено в ст. 22 Закона о госслужбе);

б) иными нормативными правовыми актами. Примером может служить "Положение о порядке замещения должностей научно-педагогических работников в высшем учебном заведении Российской Федерации" (утв. Приказом Министерства образования Российской Федерации N 4114 от 26.11.02, см. об этом ниже);

в) уставом (положением) иными учредительными документами организации. Так, например, крупное АО может утвердить (если это предусмотрено в Уставе АО) перечень должностей, подлежащих замещению по конкурсу и порядок избрания на эти должности.

2. Учитывая, что чаще всего (в настоящее время) конкурс проводится в образовательных учреждениях, остановимся более подробно на анализе упомянутого выше Положения от 26.11.02 (оно может служить ориентиром и для частных организаций при решении ими вопроса о замещении должностей по конкурсу):

1) указанное Положение определяет порядок и условия конкурсного отбора и последующего заключения с избранным трудового договора (сроком до 5 лет);

2) по конкурсу избираются профессора, доценты, старшие преподаватели, преподаватели ассистенты, а также научные работники (например, младшие и старшие научные сотрудники) вузов РФ. Если такое Положение утверждает, например, ООО, то необходимо указать конкретный перечень должностей, подлежащих замещению по конкурсу;

3) для проведения конкурса в периодической печати (или в других СМИ) публикуется сообщение (не менее чем за 2 месяца до его проведения) об условиях участия в конкурсе, и о должности, которая подлежит замещению в порядке конкурсного отбора;

4) срок подачи заявления для участия в конкурсе - один календарный месяц (он исчисляется в соответствии со ст. 14 ТК, см. [комментарий](#)) со дня опубликования объявления о конкурсе. При этом отказ в приеме заявления может по общему правилу иметь место в случае несоответствия претендента квалификационным требованиям по соответствующей должности, установленным действующими нормативными правовыми актами, либо в случае нарушения установленных сроков подачи заявления.

Претендентам должна быть обеспечена возможность ознакомления с текстом указанного выше Положения, квалификационными требованиями по соответствующей должности, условиями договора, коллективным договором и присутствия на заседаниях кафедры и ученого совета, рассматривающих их кандидатуры;

5) обсуждение и конкурсный отбор претендентов на преподавательские должности проводятся на ученом совете вуза, факультета, филиала вуза. 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, но не менее половины плюс один голос от числа принявших участие в голосовании при кворуме 2/3 списочного состава ученого совета. При равенстве голосов проводится повторное голосование на том же заседании ученого совета.

До рассмотрения претендентов на преподавательские должности на заседании ученого совета кафедра выносит рекомендации по каждой кандидатуре и доводит их до сведения ученого совета вуза (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.

Если не подано ни одного заявления или ни один из претендентов не получил более 50% голосов членов ученого совета, конкурсный отбор признается несостоявшимся.

6) по результатам конкурса заключается трудовой договор. При заключении договора стороны могут предусмотреть льготы, в том числе оказание материальной помощи, денежные компенсации при условии прекращения договора по уважительным причинам (в связи с уходом на пенсию по возрасту или болезни и другим) в порядке, определенном коллективным договором.

Если договором предусмотрен переезд на работу в другую местность, стороны определяют гарантии и компенсации, выплачиваемые в размерах не ниже предусмотренных действующим законодательством. В договоре могут быть предусмотрены условия обеспечения преподавателя и членов его семьи медицинским обслуживанием, жилой площадью, оплата расходов за временное пользование гостиницей и другие льготы (см. об этом [КОММЕНТАРИЙ](#) к ст. 57).

Если работник не подал заявление для участия в конкурсном отборе либо не прошел конкурсный отбор, то трудовые отношения с ним прекращаются в соответствии со ст. 77 ТК (см. [КОММЕНТАРИЙ](#) к ним).

Любые изменения и дополнения договора, в том числе продление его сроков, определяются правилами ст. 58, 59, 72, 73 ТК (см. [КОММЕНТАРИЙ](#) к ним).

Договор заключается в письменной форме в двух экземплярах, которые подписываются ректором (проректором) и преподавателем, и хранится у каждой из сторон.

По результатам конкурсного отбора и заключению с преподавателем трудового договора издается приказ ректора (проректора) вуза о приеме его на преподавательскую должность по соответствующей кафедре.

В трудовую книжку преподавателя вносится запись о приеме на данную должность в соответствии с заключенным договором;

7) не позднее окончания каждого учебного года ректор (проректор) объявляет фамилии и должности преподавателей, у которых истекает срок договора в следующем учебном году. Данное сообщение вывешивается на доске объявлений вуза (факультета, филиала).

По указанным должностям ректор (проректор) объявляет конкурсный отбор в порядке, определенном выше не позднее чем за 2 месяца до окончания срока договора.

При наличии вакантной преподавательской должности конкурсный отбор в установленном порядке объявляется ректором (проректором) в период учебного года.

Конкурсный отбор на вакантные преподавательские должности не объявляется при переводе преподавателя с его согласия на аналогичную или ниже занимаемой им преподавательскую должность на той же кафедре или при переводе на другую профильную кафедру до окончания срока его трудового договора;

10) важное значение имеет соблюдение процедуры проведения конкурса. Для этого обычно разрабатывается бюллетень, который раздается членам ученого совета. Кроме того, утверждается счетная комиссия (которая подсчитывает результаты тайного голосования путем подачи бюллетеней).

Приводим (в качестве образца) форму бюллетеня, утвержденную Положением от 26.11.02: 11) как отмечалось выше, по итогам конкурса заключается трудовой договор. Приводим (в качестве образца) примерную форму такого договора, утвержденную Положением от 06.08.99:

В настоящее время штатные преподаватели вузов после окончания работы за границей зачисляются на ранее занимаемые ими равноценные преподавательские должности не по конкурсу, а приказом ректора. Очередной конкурс объявляется в установленном порядке по истечении 5 лет после конкурсного избрания, за исключением времени работы за границей. Во всех случаях до истечения полного года работы после возвращения преподавателя из-за границы конкурсное избрание не проводится. Указанный выше порядок конкурсного отбора преподавателей вузов распространяется на ИПК руководящих работников и специалистов (Инструктивное письмо Госкомобразования СССР N 1 от 8 января 1991 г.), а также иные образовательные учреждения системы повышения квалификации (п. 15 Положения от 26.11.02).

Встречающиеся в практике отдельных предприятий (АО, ООО) случаи объявления

конкурса на замещение вакантных должностей бухгалтеров, юристов, менеджеров, официантов и т.д. (например, известные банки часто по конкурсу приглашают специалистов) действующему законодательству не соответствуют. Прием на работу в этих случаях производится в общем порядке.

Однако, если замещение упомянутых должностей в порядке конкурса предусмотрено в уставе (положении) организации и в установленном порядке определены перечень этих должностей и порядок их конкурсного избрания - то это не будет противоречить ст. 18 ТК.

3. Завершая анализ ст. 18 ТК нужно также сказать, что:

1) положение законов, иных нормативных актов (в том числе и упомянутых выше) - подлежит применению лишь в той мере, в какой они не противоречат ТК;

2) порядок проведения конкурса, предусмотренный в ст. 1057-1061 ГК - не может быть применен для заключения трудового договора, и не является основанием возникновения трудовых отношений.

О понятиях "должность", "должностное лицо" см. [комментарий](#) к ст. 17 ТК.

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

1. Анализируемая статья посвящена самостоятельному основанию возникновения трудовых отношений, а именно трудовому договору, который заключается в результате:

1) назначения на должность. Чаще всего это происходит в госорганах, в органах местного самоуправления (когда руководитель, наделенный соответствующими полномочиями - назначает должностное лицо);

2) утверждения в должности. В этом случае работник некоторое время уже исполняет свои трудовые обязанности (так как у руководителя, допустившего его к работе - нет должных полномочий), и лишь потом он утверждается (например, вышестоящим руководителем) в должности (т.е. издается соответствующий приказ).

2. Для заключения трудового договора в результате назначения на должность или утверждения в должности необходимо, чтобы это прямо было предусмотрено:

1) в федеральных законах (например, это предусмотрено в Законе о госслужбе, Законе о местном самоуправлении и в ряде др.), в законах субъектах Российской Федерации (например, при замещении некоторых должностных лиц госорганов субъектов Российской Федерации);

2) иными правовыми актами (например, в Указе Президента РФ, Постановлениях Правительства РФ, см. об этом [комментарий](#) к ст. 5 ТК);

3) в уставах (положениях) либо иных учредительных документах отдельных организаций. Так, в некоторых крупных АО (которые имеют обособленные подразделения в других субъектах Российской Федерации, в других населенных пунктах) в уставах (и изданных в соответствии с ними Положениях, например, о филиале, о представительстве) предусмотрено, что руководитель филиала (действуя по доверенности от АО) назначает на некоторые должности работников и представляет Генеральному директору АО кандидатуры этих должностных лиц для утверждения. О том, что с такими работниками в любом случае (после назначения, утверждения) необходимо заключить трудовой договор и порядок его заключения см. также комментарий к [ст. 56](#), [67](#), [68](#) ТК.

Статья 20. Стороны трудовых отношений

1. Как и в любом правоотношении в трудовых правоотношениях (см. об этом понятии [комментарий](#) к ст. 15 ТК) есть участники - стороны правоотношения. Ими являются работник и работодатель. Одновременно последние выступают сторонами трудового договора (см. об этом [комментарий](#) к ст. 56 ТК). Анализ ст. 20 ТК показывает, что:

1) одной из сторон трудовых отношений (трудового договора) является физическое лицо - работник. В качестве работника в трудовых отношениях могут участвовать:

2) прежде всего российские граждане. При этом речь идет о дееспособных гражданах. По общему правилу работником может быть гражданин, достигший 16-летнего возраста, однако в случаях, предусмотренных в ст. 63 ТК работником может быть гражданин, достигший 14 лет (см. об этом [комментарий](#) к ней);

б) в случаях, предусмотренных в ст. 13, 18 Закона об иностранцах работником могут быть и иностранные граждане (см. об этом [комментарий](#) к ст. 11 ТК);

в) могут выступать и лица без гражданства (в том числе проживающие постоянно в Российской Федерации);

2) работодатель. В качестве последних могут выступать:

а) российские и иностранные граждане, а также лица без гражданства, не являющиеся индивидуальными предпринимателями. Например, если престарелый гражданин нанял личного водителя, домашнюю работницу и т.д.

б) физические лица (в том числе и иностранные граждане, лица без гражданства) являющиеся индивидуальными предпринимателями;

в) российские ЮЛ. К ним относятся и коммерческие (например, АО, полное товарищество, ООО и др.) и некоммерческие (например фонды, союзы, ассоциации, автономные партнерства и т.д.) организации;

г) российские организации, не обладающие статусом ЮЛ (а это возможно, см. например, ст. 8 Закона о профсоюзах, ст. 3, 23 Закона об объединениях);

д) иностранные организации и международные объединения (осуществляющие свою деятельность в Российской Федерации в установленном порядке) независимо от их организационно-правовых форм;

е) иные субъекты, наделенные правом заключать трудовые договоры (например, госорганы, органы местного самоуправления и др.).

2. Права и обязанности работодателя осуществляют:

1) непосредственно физические лица, выступающие работодателями;

2) организации - в лице своих руководителей, иных уполномоченных на это законом (например, ст. 69 Закона об АО), уставом, например, Уставом ООО), иными правовыми актами (например, Указом Президента), локальными нормативными актами (например, приказом Генерального директора АО, наделившим такими полномочиями заместителей Генерального директора АО);

3) по обязательствам учреждений их собственники несут субсидиарную ответственность (см. [комментарий](#) к ст. 26 ТК).

Статья 21. Основные права и обязанности работника

1. В ст. 21 ТК перечислены основные трудовые работники (как одного из участников трудовых отношений и стороны в трудовом договоре, см. об этом комментарий к [ст. 20](#), [56](#) ТК). При этом в ст. 20 ТК:

1) речь идет именно об основных правах работника. Наряду с ними работник имеет и другие права, которые конкретизируют, развивают содержание упомянутых основных прав. Например, такое основное право, как право на "изменение трудового договора", включает в себя и право на продвижение по службе, и получение новой работы по своей специальности, профессии, и право на отказ от незаконных переводов, и право женщины на предоставление более легкой работы в период беременности и т.д.;

2) неисчерпывающим образом перечислены даже основные права: в отдельных федеральных законах (например, в Законе о ПК, в Законе о НП и др.), а также в иных нормативных правовых актах могут быть предусмотрены и иные основные права (например, такие права предоставлены в соответствии с Законом о НП работникам т.н. народных акционерных обществ).

2. В ст. 21 ТК перечислены также основные обязанности работников. При этом:

1) в ст. 21 неисчерпывающим образом перечислены эти обязанности работника;

2) в нормах самого ТК (см. например, [комментарий](#) к ст. 238-250 ТК), а также других Законов (например, Закон о госслужбе, Закон о вузах, Закон о местном самоуправлении и др.) указаны и некоторые другие основные обязанности работников;

3. Для правильного применения норм ст. 21 ТК необходимо также учитывать правила:

1) ст. 22 ТК (они посвящены основным правилам и обязанностям работодателя, которые во многом увязаны с основными правилами и обязанностями работника);

2) ст. 52, 53 ТК (об участии работников в управлении организации, где он работает);

3) ст. 85-90 ТК (о праве работника на защиту персональных данных о нем);

4) ст. 170-172 ТК (о гарантиях и компенсациях работникам при исполнении ими государственных или общественных обязанностей);

5) ст. 409 и 415 ТК (о праве работников на забастовку и о запрещении локаута). См. [комментарий](#) к этим нормам ТК. О порядке заключения работниками трудовых договоров см. [комментарий](#) к ст. 63-71 ТК. О запрещении от работника требовать выполнения работы, не обусловленной трудовым договором см. [комментарий](#) к ст. 60 ТК.

Статья 22. Основные права и обязанности работодателя

1. Характеризуя правила ст. 22 ТК нужно учесть, что:

1) они посвящены одному из участников трудовых отношений (сторон трудового договора), а именно работодателю (см. о том, кто может выступать в качестве работодателя комментарий к [ст. 11](#), [20](#), [56](#) ТК);

2) в них перечислены основные права работодателя. Наряду с этим у последних есть и иные права (которые базируются на "основных правах", развивают и конкретизируют положения этих основных прав). Так, право работодателя принимать локальные нормативные акты предполагает наличие у работодателя таких прав, как утверждение Положения об отпусках, служебных инструкций, Положение об оплате труда и т.п.;

3) в [ст. 22](#) ТК основные права перечислены неисчерпывающим образом. В отдельных законах (например, в Законе о забастовках, в Законе о коллективном договоре и др.) в иных

правовых актах (например, в Указах Президента Российской Федерации) и в ряде других нормах ТК (см. например, комментарий к [ст. 24](#), [25](#), [70](#), [74](#) ТК) - указаны и другие основные права работодателя, прямо не перечисленные в ст. 22 ТК.

2. Применяя правила ст. 22 ТК необходимо также обратить внимание на следующие обстоятельства:

1) в них перечислены не все основные обязанности работодателя;

2) в ряде федеральных Законов, иных нормативных правовых актах, в Законах и других правовых актах субъектов Российской Федерации (а иногда и в актах органов местного самоуправления и даже в локальных нормативных правовых актах), предусмотрены и другие обязанности работодателя. Кроме того, и в нормах самого ТК указаны обязанности работодателя, прямо не перечисленные в ст. 22 ТК. Например, в ст. 62 ТК речь идет об обязанностях работодателей по выдаче трудовых книжек, копий документов, связанных с работой, в ст. 229, 230 ТК - об обязанностях работодателя по оформлению материалов расследования несчастных случаев на производстве, об их учете и т.п. (см. [комментарий](#) к ним).

3. Для правильного применения норм ст. 22 ТК необходимо также учитывать правила:

1) ст. 21 ТК (об основных правах и обязанностях работников, ибо они увязаны во многом с основными правами и обязанностями работодателя);

2) ст. 85-90 ТК (об обеспечении работодателями защиты персональных данных работников). См. [комментарий](#) к ним.

3) ст. 145, 145.1 УК (они устанавливают уголовную ответственность работодателей за необоснованный отказ в приеме на работу либо необоснованное увольнение беременной женщины, за невыплату заработной платы в установленные сроки).

Часть вторая

Раздел II. Социальное партнерство в сфере труда

Глава 3. Общие понятия

Статья 23. Понятие социального партнерства

1. Анализ правил ст. 23 ТК показывает, что:

1) они посвящены сравнительно новому правовому институту отечественного трудового права, а именно институту "социального партнерства";

2) последнее представляет собой систему взаимоотношений:

а) между работниками (т.е. одной из сторон трудовых отношений, трудового договора, см. о том, кто может выступать в качестве работников, см. комментарий к [ст. 11](#), [20](#), [56](#)) либо представителями работников (например, профсоюзами и их объединениями, см. об этом подробнее [комментарий](#) к ст. 29 ТК) с одной стороны и работодателями (т.е. другой стороной в трудовых отношениях, трудовом договоре) либо их представителями (например, объединениями работодателей, см. об этом [комментарий](#) к ст. 33 ТК), а также госорганами (Российской Федерации) и органами местного самоуправления;

б) направленных на обеспечение согласования (путем переговоров, взаимных уступок, заключения коллективных договоров и соглашений и т.п.), интересов работников и работодателей по вопросам:

- трудовых отношений (см. об этом понятии [комментарий](#) к ст. 15 ТК);

- иных отношений непосредственно связанных с трудовыми (например, отношений по охране труда, по возмещению вреда, причиненного жизни и здоровью, по компенсации работникам участия в государственных и общественных делах и др.).

2. Применяя правила ст. 23 ТК нужно учесть, что госорганы (Российской Федерации либо ее субъектов), а также органы местного самоуправления, являются сторонами социального партнерства не всегда, а лишь в той мере, в какой:

1) они выступают в качестве работодателей (либо их представителей). Например, если органы местного самоуправления (в лице своего руководителя) выступают работодателем в отношении муниципальных служащих. Кроме того, если Российская Федерация, ее субъекты, муниципальные образования создают и финансируют учреждения, то они (в лице госорганов и органов местного самоуправления) несут дополнительную ответственность в рамках трудовых отношений, и в рамках социального партнерства, см. [комментарий](#) к ст. 20 ТК;

2) их участие в отношениях социального партнерства прямо предусмотрено нормами федеральных Законов (примером могут служить Закон о коллективных договорах, Закон о забастовках и др.). В последнем случае госорганы и органы местного самоуправления чаще всего

пытаются разрешить возникшие в рамках социального партнерства противоречия. Об основных принципах социального партнерства см. [комментарий](#) к ст. 24 ТК. О сторонах социального партнерства см. также [комментарий](#) к ст. 25 ТК. О системе и формах социального партнерства см. [комментарий](#) к [ст. 26, 27](#) ТК.

Статья 24. Основные принципы социального партнерства

1. Анализ ст. 24 ТК позволяет сделать ряд выводов:

1) они посвящены основным принципам социального партнерства (см. об этом понятии [комментарий](#) к ст. 23 ТК);

2) "основные принципы" (упомянутые в ст. 24 ТК) представляют собой фундаментальные начала, на которых базируется система социального партнерства Российской Федерации. Они обеспечивают учет интересов всех сторон социального партнерства и в них проявляется сущность и назначение данного правового института.

2. Применяя правила ст. 24 ТК нужно учесть, что:

1) в них исчерпывающим образом перечислены основные принципы социального партнерства. Однако же или иные их стороны, их содержание конкретизируется в отдельных нормах ТК и других законов. Например, содержание такого принципа как "равноправие сторон" конкретизируется и раскрывается в ст. 37, 39, 48 ТК и ряде других);

2) их следует применять с учетом норм Закона о коллективных договорах, Законом о профсоюзах, Законом N 92, законами субъектов Российской Федерации, в которых также детализируются перечисленные в ст. 24 ТК основные принципы.

Статья 25. Стороны социального партнерства

1. Анализ правил ст. 25 ТК позволяет сделать ряд выводов:

1) работники и работодатели (упомянутые в ст. 25 ТК) являются одновременно:

а) и сторонами социального партнерства (см. [комментарий](#) к ст. 23 ТК);

б) и сторонами трудовых отношений (см. [комментарий](#) к ст. 20 ТК);

в) и сторонами трудового договора (см. [комментарий](#) к ст. 56 ТК);

г) в рамках социального партнерства работники и работодатель представлены не непосредственно, а в лице уполномоченных (например, доверенностью, в силу закона, иного правового акта, устава, иных учредительных документах организации и т.п.) в установленном порядке:

а) представителей работников (например, профсоюзов, см. об этом [комментарий](#) к ст. 29 ТК);

б) представителей работодателя (например, объединения работодателей, см. об этом [комментарий](#) к ст. 33 ТК).

2. Применяя правила ст. 25 ТК нужно также учесть:

1) правила ст. 23 ТК о том, что госорганы Российской Федерации и ее субъектов, а также органы местного самоуправления в ряде случаев выступают сторонами (например, если это предусмотрено нормами федеральных законов, см. [комментарий](#) к ст. 23 ТК);

2) ст. 30 ТК (о представителях интересов работников, не являющихся членами профсоюза). См. [комментарий](#) к ней;

3) ст. 31 ТК (о т.н. "иных представителях работников" в отношениях по социальному партнерству). См. [комментарий](#) к ней.

Статья 26. Система социального партнерства

1. Применяя правила ст. 26 ТК нужно учесть следующее:

1) система социального партнерства (последнее представляет собой систему взаимоотношений между работниками (их представителями) и работодателями (их представителями) госорганами и органами местного самоуправления, направленную на обеспечение согласования их интересов в сфере труда, см. об этом [комментарий](#) к ст. 23 ТК) включает в себя несколько уровней;

2) упомянутые уровни исчерпывающим образом перечислены в ст. 26 ТК: иных уровней быть не может. В связи с этим в практике возник ряд вопросов:

а) может ли система социального партнерства существовать на уровне работодателя - индивидуального предпринимателя, у которого 98 работников? К сожалению, в ст. 26 ТК налицо - пробел: такой уровень социального партнерства законодатель не предусмотрел;

б) нет ли противоречий между ст. 26 ТК и ст. 2 ТК (об основных принципах правового регулирования трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений)? Оно налицо, ибо поднарушаются такие основные принципы как равенство прав и возможностей работников, в том числе и равного участия в системе социального партнерства. Видимо, законодателю необходимо вернуться к этому вопросу.

2. Для правильного применения ст. 26 ТК нужно также учитывать правила:

- 1) ст. 27 ТК (о формах социального партнерства);
- 2) ст. 24 ТК (об основных принципах социального партнерства, которые должны соблюдаться на всех уровнях, указанных в ст. 26 ТК);
- 3) ст. 45 ТК (о том, что уровням социального партнерства, указанным в ст. 26, во многом соответствуют виды соглашений). См. [комментарий](#) и перечисленным выше нормам ТК.

Статья 27. Формы социального партнерства

1. Анализ правил ст. 27 ТК показывает, что:
 - 1) формы социального партнерства перечислены в них исчерпывающим образом. Иных форм быть не должно;
 - 2) в перечисленных формах социального партнерства находят свое практическое проявление основные принципы социального партнерства (они указаны в ст. 24 ТК. См. [комментарий](#) к ней).
2. Правила ст. 27 ТК имеют общий характер. Дело в том, что:
 - 1) проведению коллективных переговоров посвящены правила ст. 36-38 ТК;
 - 2) взаимным консультациям, обеспечению гарантий трудовых прав работников (в том числе в ходе коллективных переговоров) - посвящены ст. 39 ТК;
 - 3) участию работников в управлении организацией посвящены ст. 52, 53 ТК;
 - 4) участию сторон в досудебном разрешении трудовых споров посвящены ст. 382-390 ТК.См. [комментарий](#) к упомянутым нормам ТК.

Статья 28. Особенности применения норм настоящего раздела

1. Особенности применения норм ТК посвященных социальному партнерству в отношении:
 - 1) государственных служащих - посвящены нормы Закона о госслужбе;
 - 2) работников МВД, ФСБ, военных и т.п. организаций и учреждений посвящены нормы Закона о МВД, Закона о ФСБ, Закона о налоговой полиции, Закона о статусе военнослужащих, иных федеральных законов, специально регулирующих трудовые отношения в этих органах, организациях, учреждениях.
2. Особенности применения норм ТК о социальном партнерстве в отношении:
 - 1) органов уголовно-исполнительной системы посвящены нормы УИК Российской Федерации;
 - 2) таможенных органов - посвящены нормы Таможенного кодекса Российской Федерации.

Глава 4. Представители работников и работодателей

Статья 29. Представители работников

1. Применяя правила ст. 29 ТК нужно учесть, что:
 - 1) представителями работников (см. о том, кто может выступать в качестве работника, подробнее комментарий к [ст. 11, 20, 56](#) ТК) в отношениях по социальному партнерству могут быть:
 - 2) профсоюзы и их объединения (создаваемые в крупных организациях либо по территориальному, отраслевому и т.п. принципам);
 - 3) иные профсоюзные организации (создаваемые, например, в госорганах, в органах внутренних дел, таможенных органах и т.п.), если это предусмотрено уставами общероссийских профсоюзов. Главное, чтобы эти организации были созданы и функционировали в соответствии с Законом о профсоюзах (см. об этом также [комментарий](#) к ст. 370-378 ТК);
 - 3) другие представители (т.е. не относящиеся к профсоюзам), избираемые работниками на общем собрании (конференции) для защиты своих интересов (см. об этом [комментарий](#) к [ст. 31](#) ТК);
 2. Представители работников (упомянутые выше) представляют их интересы в ходе:
 - 1) проведения коллективных переговоров (в порядке, предусмотренном в ст. 36-37 ТК, см. [комментарий](#) к ним);
 - 2) реализации работниками права на управление организацией (см. об этом комментарий к [ст. 52, 53](#) ТК);
 - 3) рассмотрение трудовых споров. Например, эти представители принимают участие в работе комиссий по трудовым спорам (см. об этом комментарий к [ст. 384, 387](#) ТК);
 - 4) заключения и изменения коллективных договоров (см. об этом [комментарий](#) к ст. 42-44 ТК);
 - 5) осуществлением контроля за исполнением условий коллективного договора (см. об этом [комментарий](#) к ст. 51 ТК).
 3. Анализ ст. 29 ТК позволяет также сделать ряд выводов:
 - 1) профсоюзные организации (созданные в соответствии с Законом о профсоюзах, при этом в ст. 29 исчерпывающим образом указаны те структурные подразделения профсоюзов,

которые вправе защищать интересы работников в данном случае) представляют также интересы работников при:

2) проведении коллективных переговоров, а также в ходе заключения, исполнения либо изменения соответственно Генеральных, отраслевых, территориальных и др. соглашений (см. о соглашениях и их видах [комментарий](#) к ст. 45 ТК);

3) формировании и осуществлении комиссий по регулированию социально-трудовых отношений (они создаются на федеральном уровне, во всех субъектах Российской Федерации, на территориальном и отраслевом уровнях, см. [комментарий](#) об этом к ст. 35 ТК).

И профсоюзам, и иным представителям работников (осуществляющим перечисленные выше функции) работодатели должны создать все необходимые условия (см. об этом [комментарий](#) к ст. 32 ТК).

Об ответственности представителей работников за нарушение коллективного договора и соглашений см. [комментарий](#) к ст. 55 ТК.

Статья 30. Представители интересов работников, не являющихся членами профсоюза

1. Специфика правил ст. 30 ТК состоит в том, что они:

1) подлежат применению в той мере, в какой работники не состоят членами профсоюзов (т.е. ни в одной профсоюзной организации они не состоят);

2) они исходят из того, что в любом случае интересы работников в системе социального партнерства - должны быть учтены (наряду с интересами работников, являющихся членами профсоюзов).

2. Применяя правила ст. 30 ТК нужно учесть следующее:

1) упомянутые выше работники вправе:

а) либо лично представлять свои интересы при ведении коллективных переговоров, при исполнении коллективного договора, в иных отношениях социального партнерства (см. [комментарий](#) к [ст. 379](#), [380](#) ТК);

б) либо уполномочить на представительство своих интересов орган первичной профсоюзной организации (например, функционирующей по месту работы);

2) при отсутствии в организации первичной профсоюзной организации, указанные выше работники могут поручить представительство своих интересов т.н. "иным представителям работников" (см. о них [комментарий](#) к ст. 31 ТК);

3) полномочия по представительству интересов (упомянутые в ст. 30 ТК), обычно оформляются доверенностью (ст. 185 ГК).

Статья 31. Иные представители работников

1. Особенности правил ст. 31 ТК состоят в том, что:

1) они посвящены т.н. "иным представителям работников" (которые вправе представлять их интересы в системе отношений социального партнерства, см. об этом [комментарий](#) к ст. 22-25 ТК);

2) также "иные представители" создаются обычно:

а) в той мере, в какой в организации отсутствует первичная профсоюзная организация (либо хотя она и есть, но объединяет менее 50% работников);

б) на общем собрании (конференции) работников. Решением последнего "иные представители" наделяются необходимыми полномочиями (решение может служить основанием для выдачи соответствующей доверенности).

2. Закон предоставляет работникам право поручить представительство своих интересов (в упомянутых выше случаях):

1) либо профсоюзной организации, функционирующей по месту работы;

2) либо "иному представителю" (например, лицу, специально избранному для этих целей на общем собрании (конференции) работников. Данный вопрос работники разрешают самостоятельно.

Тем не менее наличие "иного представителя" - не должно быть препятствием для деятельности профсоюзной организации.

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

1. Работодатель (в том числе и госорганы, органы местного самоуправления, иные органы, перечисленные в ст. 28 ТК, см. [комментарий](#) к ней):

1) должен (а не только наделен правом) создавать все необходимые условия для деятельности представителей работников (в том числе "иных");

2) обязан создать эти условия в порядке, предусмотренном в ст. 36-37 ТК (см. [комментарий](#)), а также условиями коллективных договоров и соглашений.

2. Если работодатель не создает указанные выше условия, он несет ответственность в

соответствии с:

- 1) ст. 54 и 55 ТК (см. [комментарий](#) к ним);
- 2) нормами других федеральных законов (например, ст. 5.28-5.33 КоАП).

Статья 33. Представители работодателей

1. Правила ст. 33 ТК посвящены представительству интересов одного из участников социального партнерства, а именно работодателя (см. о том, кто может быть работодателем комментарий к [ст. 10](#), [20](#), [56](#) ТК). При этом, в ст. 33 ТК (также как и в других нормах раздела II ТК) под работодателями понимаются в основном организации, но не физические лица (см. об этом [комментарий](#) к ст. 26 ТК). Нужно также обратить внимание на то, что:

1) по общему правилу представителем работодателя (по вопросам социального партнерства, перечисленным в ст. 33 ТК) выступают либо руководитель организации (независимо от его наименования, например, директор ООО, Генеральный директор АО, председатель кооператива и др.) либо лица, уполномоченные им (например, доверенностью, выданной в соответствии со ст. 185 ГК);

2) упомянутые представители работодателя осуществляют свои функции в соответствии с нормами:

- а) самого ТК (см. например, [комментарий](#) к ст. 22);
- б) других законов (например, Закон об АО, Закон об ООО, Закона о ПК, Закона о ГУП, Закона о госслужбе и др.);
- в) иных правовых актов (например, Постановлений Правительства Российской Федерации, см. об этом [комментарий](#) к ст. 5 ТК);
- г) учредительными документами (например, Уставом АО, типовым уставом казенного предприятия и др.) организации;
- д) локальными нормативными актами (например, решением общего собрания кооператива, приказом директора ООО и т.п.).

2. Анализ правил ст. 33 ТК показывает также, что:

1) в них дается легальное определение объединения работодателей. Систематическое толкование ст. 1-12 Закона о некоммерческих организациях, ст. 116-123 ГК и ст. 33 ТК показывает, что в последней речь идет еще об одном виде некоммерческих организаций (не упомянутом в ГК и Законе о некоммерческих организациях);

2) объединение работодателей (указанное выше):

- а) выполняет функции, прямо перечисленные в ст. 33 ТК;
- б) создается только на добровольной основе;
- в) действует на основе федерального Закона. В настоящее время такой специальный закон уже принят, поэтому необходимо руководствоваться нормами Закона о работодателях (см. об этом подробнее в книге: Гув А.Н. Постатейный комментарий к части I ГК РФ. 3-е изд. М.: ИНФРА-М, 2002).

Статья 34. Иные представители работодателей

1. Анализ ст. 34 ТК позволяет сделать ряд выводов:

1) они распространяются лишь на случаи, когда работодателями выступают такие ЮЛ, как государственные и муниципальные унитарные предприятия, а также финансируемые из федерального бюджета, бюджета субъекта Российской Федерации, местного бюджета учреждения;

2) работодатели относящиеся к другим коммерческим (например, АО, ООО) и некоммерческим организациям (например, потребительские кооперативы, фонды, учреждения финансируемые частным собственником и др.) - в ст. 34 ТК не имеют в виду.

2. Упомянутые в ст. 34 ТК работодатели:

1) могут непосредственно представлять в отношениях социального партнерства свои интересы (ст. 20, 21 Закона о ГУП);

2) вправе уполномочить на это госорганы и органы местного самоуправления. В ряде случаев последние это делают на основе Закона (например, Закона о госслужбе).

Глава 5. Органы социального партнерства

Статья 35. Комиссии по регулированию социально-трудовых отношений

1. Комментируемая статья посвящена специально создаваемым органам социального партнерства. При этом:

1) виды комиссий по регулированию социально трудовых отношений (т.е. Российская трехсторонняя комиссия, комиссии создаваемые в субъектах Российской Федерации, отраслевые комиссии и др.) - перечислены в ст. 35 ТК исчерпывающим образом. Поэтому на вопрос о том,

создается ли такая комиссия в случаях, когда работодателем является индивидуальный предприниматель - следует дать отрицательный ответ;

2) деятельность Российской трехсторонней комиссии по урегулированию социально-трудовых отношений (далее - "комиссия"), упомянутой в ст. 35 ТК в настоящее время регулируется Законом N 92;

3) субъекты Российской Федерации могут образовывать (хотя и не обязаны!) свои трехсторонние комиссии. Аналогично решается вопрос и территориальных, отраслевых и других комиссиях.

2. Функции, права, назначение и деятельность упомянутых выше органов социального партнерства можно показать на примере общероссийской Комиссии. В соответствии со ст. 1 Закона N 92 Комиссия состоит из представителей общероссийских объединений профсоюзов, общероссийских объединений работодателей и Правительства Российской Федерации. При этом Комиссия формируется на основе 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 Российской Федерации при определении персонального состава своих представителей в Комиссии.

Представительство общероссийских объединений профессиональных союзов, общероссийских объединений работодателей, Правительства Российской Федерации в составе сторон Комиссии определяется каждым из них самостоятельно в соответствии с законодательством Российской Федерации, регулирующим их деятельность и уставами соответствующих объединений.

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 Российской Федерации - в соответствии с постановлением (распоряжением) Правительства Российской Федерации.

Представители сторон являются членами Комиссии. Количество членов Комиссии от каждой из сторон не может превышать 30 человек (ст. 2 Закона N 92).

3. Основными задачами Комиссии являются (в соответствии со ст. 3 Закона N 92):

1) ведение коллективных переговоров и подготовка проекта генерального соглашения между общероссийскими объединениями профессиональных союзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации (далее - генеральное соглашение);

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. Для решения своих задач комиссия вправе:

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 Российской Федерации порядке информацию о социально-экономическом положении в Российской Федерации и субъектах Российской Федерации, необходимую для ведения коллективных переговоров и подготовки проекта генерального соглашения, организации контроля за выполнением указанного соглашения, нормативные правовые акты 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 Российской Федерации 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 Российской Федерации - в предварительном рассмотрении ими законопроектов и подготовке их к рассмотрению Государственной Думой Федерального Собрания Российской Федерации;

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.

5. Закон N 92 (ст. 6 и 7) устанавливают, что назначаются Координаторы Комиссии и координаторы сторон. При этом координатор Комиссии назначается Президентом Российской Федерации, не является членом Комиссии и выполняет следующие функции:

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 Российской Федерации, федеральные органы государственной власти о деятельности Комиссии;

11) информирует Комиссию о мерах, принимаемых Президентом Российской Федерации и Правительством Российской Федерации в области социально-трудовых отношений.

Координатор Комиссии не вмешивается в деятельность сторон и не принимает участия в голосовании.

6. С другой стороны, деятельность каждой из сторон организуют Координаторы сторон.

Координатор каждой из сторон по ее поручению вправе вносить координатору Комиссии предложение о проведении внеочередного заседания Комиссии. В этом случае координатор Комиссии обязан созвать заседание Комиссии в течение двух 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 (ст. 5, 6 Закона N 92).

Глава 6. Коллективные переговоры

Статья 36. Ведение коллективных переговоров

1. Применяя правила ст. 36 необходимо обратить внимание на следующие обстоятельства:

1) инициатором переговоров по разработке, заключению и изменению коллективного договора, соглашения может выступить любая из сторон (т.е. или работодатель, или работники). Сторона, получившая письменное уведомление о начале переговоров от другой стороны, обязана в семидневный срок начать переговоры. Работники на переговорах могут быть представлены различными органами, например, уполномоченными на это профсоюзными органами, их объединениями, органами общественной самодеятельности, образованными на общем собрании (конференции) работников (далее обозначаются как "иные органы"). При наличии на предприятии нескольких профсоюзов (иных органов, уполномоченных работниками представлять их интересы) каждому из них предоставляется право на ведение переговоров от имени объединяемых им членов (или представляемых им работников). Работодатели (а в соответствующих случаях органы исполнительной власти и местного самоуправления) обязаны вести переговоры с упомянутыми профсоюзами (иными органами). Установлено, что в течение 3 месяцев до окончания срока действия прежнего коллективного договора, соглашения (или в сроки, определенные этими документами) любая из сторон вправе направлять другой стороне письменное уведомление о начале переговоров по заключению нового коллективного договора, соглашения (ст. 6 Закона о коллективных договорах).

Стороны образуют на паритетных основах комиссию для ведения переговоров и подготовки проекта коллективного договора, соглашения. Участники переговоров (в том числе члены комиссии) не должны разглашать полученные сведения, если они являются государственной или коммерческой тайной; виновные в разглашении такой тайны могут быть привлечены к ответственности. Если в ходе переговоров стороны не смогли прийти к соглашению, то составляется протокол разногласий.

2) урегулирование разногласий в ходе коллективных переговоров производится в соответствии с Законом о забастовках (ст. 7, 8 Закона о коллективных договорах. См. также [комментарий](#) к ст. 37 ТК).

2. Недостижение сторонами соглашения и составление ими протокола разногласий означает, что наступил момент начала коллективного трудового спора, после чего спор рассматривается в порядке применения примирительных процедур, с участием примирительной комиссии, посредника и трудового арбитража (ст. 1, 5 Закона о забастовках). См. об этом подробный [комментарий](#) к ст. 38 ТК.

3. Профсоюз (или иной орган, представляющий интересы работников) вправе принять решение о необходимости заключения коллективного договора с работодателем. Последний выступает стороной в коллективном договоре либо непосредственно, либо через уполномоченных

представителей. Коллективный договор может быть заключен как с работодателем юридическим лицом в целом, так и с его членами (участниками), если они наделены статусом юридического лица, например, в рамках союза, ассоциации, концерна, иного объединения предприятия, или на каждом предприятии, входящем в объединение, если они - юридические лица (ст. 121 ГК РФ).

С другой стороны, филиалы, отделения, представительства и другие обособленные подразделения предприятий не являются юридическими лицами, а значит, в них коллективный договор заключать нельзя (ст. 55 ГК РФ, ст. 11 Закона о колдоговорах).

4. Место проведения переговоров по коллективному договору, повестка дня переговоров определяется сторонами, оформляется совместным приказом (решением) работодателя и профсоюза (иного органа, представителя работников). Дата издания этого приказа (которым также утверждается состав комиссии, упомянутой выше) является моментом начала коллективных переговоров. Если со стороны работников выступает сразу несколько представителей, то они формируют в течение 5 дней единый представительный орган для ведения переговоров, разработки единого проекта и заключения единого колдоговора. После обсуждения и доработки единого коллективного договора на предприятии он утверждается общим собранием (конференцией) работников и подписывается со стороны работников всеми участниками единого представительного органа.

В случаях недостижения согласия в этом едином органе общее собрание (конференция) работников принимает наиболее приемлемый проект коллективного договора и поручает представителю работников, разработавших этот проект, на его основе провести переговоры и заключить после утверждения общим собранием (конференцией) коллективный договор с работодателем (см. также комментарий к [ст. 37, 38](#) ТК).

Статья 37. Порядок ведения коллективных переговоров

1. Применяя правила ст. 37 ТК нужно учесть, что:

1) "единый представительный орган" (упомянутый в ст. 37 ТК) создается в случаях:

а) прямо указанных в самой комментируемой части;

б) отсутствие в данной организации первичных профсоюзных организаций;

в) если профсоюзная организация (она единственная в данной организации - работодателя) объединяет менее половины работников (вывод основан на систематическом толковании ст. 37 и ст. 31, см. [комментарий](#) к ней). Впрочем, в последнем случае общее собрание (конференция) работников может поручить ведение коллективных переговоров и упомянутой единственной профсоюзной организации;

2) в целях защиты специфических интересов отдельных групп работников установлено, что их представитель вправе самостоятельно вести переговоры и заключить коллективный договор от их имени с работодателем. Это можно сделать и в другой форме: предложить к единому коллективному договору приложение, в котором отражены и защищены специфические интересы данных работников. Приложение является неотъемлемой частью единого коллективного договора и имеет равную с ним юридическую силу (ст. 12 Закона о коллективном договоре).

2. В ходе переговоров стороны сами определяют содержание и структуру коллективного договора. В него, в частности, могут быть включены следующие разделы:

о формах, системах и размере оплаты труда;

о денежных вознаграждениях, компенсациях, доплатах, надбавках, пособиях и т.д.;

о механизме индексации доходов работников в связи с ростом цен, уровня инфляции, выполнения показателей, определенных коллективным договором;

о занятости, переобучении, переподготовке работников; о льготах лицам, совмещающим работу с учебой; об условиях высвобождения работников; об улучшении охраны труда;

о льготах женщинам, инвалидам, подросткам;

о продолжительности рабочего времени и времени отдыха, отпусков, перерывов;

о добровольном и обязательном медицинском страховании;

о соблюдении интересов работников при приватизации предприятия, ведомственного жилья (на государственных и муниципальных предприятиях);

об условиях функционирования профсоюзов, иных представительных органов работников и т.д. (см. также [комментарий](#) к ст. 41 ТК).

В коллективном договоре могут содержаться и другие условия, главное, чтобы они не ухудшали положение работников по сравнению с законодательством. А более льготные условия стороны могут включать любые (например, о дополнительных отпусках, о более высоких пенсиях, о досрочном уходе на пенсию, об обеспечении работников транспортом, о дополнительном питании и т.п.) (ст. 13 Закона о коллективном договоре).

3. Подписанный сторонами коллективный договор (равно как и приложения к нему) в 7-дневный срок направляется работодателем в соответствующий орган по труду по месту нахождения работодателя для регистрации. Срок действия коллективного договора - от 1 до 3 лет. Коллективный договор вступает в силу с момента подписания его сторонами. По истечении

установленного срока коллективный договор действует до тех пор, пока стороны не заключат новый или не изменят, не дополнят действующий. При ликвидации организации коллективный договор действует в течение всего срока ликвидации, а при смене собственника организации - в течение 3 месяцев; за этот период стороны вправе начать переговоры о заключении нового коллективного договора или сохранении, изменении, дополнении действующего (ст. 11 Закона о коллективном договоре).

4. Изменения и дополнения коллективного договора производится только по взаимному согласию сторон, в порядке, определенном в коллективном договоре, а если он не определен, в порядке, установленном Законом о коллективном договоре. Контроль за соблюдением коллективного договора осуществляют стороны, подписавшие его, либо уполномоченные ими лица и органы, а также органы по труду (ст. 15, 17 Закона о коллективных договорах). В соответствии со ст. 27 Закона о приватизации по истечении 3 месяцев после госрегистрации ОАО (созданного в процессе приватизации) его работники или исполнительный орган ОАО могут требовать пересмотра коллективного договора (заключенного в рамках госпредприятия) или заключения нового коллективного договора.

5. Право ведения переговоров, подписания соглашений (см. об этом [комментарий](#) к ст. 45 ТК) на уровне Российской Федерации, субъекта Российской Федерации, отрасли (например, машиностроения) территории представляется:

1) профсоюзным организациям и их объединениям, созданным в соответствии с Законом о профсоюзах (по территориальному и отраслевому принципам). Если на соответствующем уровне (например, в отрасли, на данной территории) несколько профсоюзов, то:

а) образуется единый представительный орган (он объединяет представителей всех профсоюзов).

б) в составе этого единого органа каждый профсоюз отстаивает специфические интересы своих членов (а иногда и других работников, которые уполномочили на это именно данный профсоюз).

2) создание "единого представительного органа" (упомянутое выше) право, а не обязанность профсоюзов. Если они не достигли соглашения о создании такого органа, то право ведения коллективных переговоров автоматически переходит к профсоюзу (объединению профсоюзов), объединяющими наибольшее число профсоюзов. В практике возник вопрос: а если ни один из этих профсоюзов не обладает таким признаком, какой орган ведет переговоры? Увы, ни в ст. 37 ТК, ни в Законе о коллективном договоре этот вопрос не раскрыт. Видимо, Верховному Суду Российской Федерации следует определить свою позицию по данному вопросу;

3) двухнедельный срок (упомянутый в ст. 37 ТК) исчисляется по общим правилам ст. 14 ТК);

4) информация (которую участники коллективных переговоров) должны представлять в соответствии со ст. 37 ТК) - не подлежит ими разглашению. Лица, допустившие ее разглашение несут:

а) административную ответственность (к сожалению, законодатель не учел, что в действующем КоАП нет нормы, предусматривающей ответственность за данные правонарушения). Есть только общая норма ст. 19.7 КоАП "непредставление сведений" (информации);

б) уголовную ответственность (например, по ст. 183, 283 УК);

в) гражданско-правовую ответственность (например, возмещение убытков, причиненных вследствие разглашения коммерческой тайны и иной охраняемой информации (ст. 15, 138, 139, 393 ТК);

г) дисциплинарной ответственности (как по нормам самого ТК, так и по нормам уставов и Положений о дисциплине, подлежащих применению в соответствии со ст. 189 ТК, см. [комментарий](#) к ней, а также к ст. 190-195 ТК).

д) материальной ответственности (в соответствии с правилами ст. 232-250 ТК).

Статья 38. Урегулирование разногласий

1. Применяя правила ст. 38 ТК необходимо учесть, что:

1) протокол разногласий (упомянутый в ст. 38 ТК):

а) составляется в случаях, когда хотя бы по одному вопросу участники коллективных переговоров не достигли соглашения;

б) подписывается всеми участниками коллективных переговоров;

2) урегулирование разногласий (отраженных в протоколе) осуществляется в соответствии

с:

а) положениями самого ТК (например, в соответствии со ст. 400, 401, 402, 403, 404, см. подробный [комментарий](#) к ним);

б) в соответствии с нормами действующего Закона о забастовках (однако они применяются лишь в той мере, в какой не противоречат нормам ТК).

2. Порядок урегулирования разногласий, предусмотренный в ст. 38 ТК, подлежит применению также в случаях:

- 1) возникновения разногласий по процедуре заключения коллективного договора;
- 2) возникновение разногласий о внесении изменений в коллективный договор (см. [комментарий](#) к ст. 44 ТК).

Статья 39. Гарантии и компенсации лицам, участвующим в коллективных переговорах

1. Применяя правила ст. 39 ТК нужно учесть:

1) все работники (которые участвовали в коллективных переговорах на стороне любого из участников):

а) освобождаются от основной работы (но не иной, например, не от работы по месту совместительства!) сроком до 3 календарных месяцев (срок исчисляется по общим правилам ст. 14 ТК, см. [комментарий](#));

б) освобождаются от работы с сохранением среднего заработка. Таким образом, налицо еще одна гарантия, не предусмотренная в ст. 164-188 ТК.

2) в коллективном договоре (см. комментарий к [ст. 40](#), [41](#) ТК) либо соглашении (см. комментарий к [ст. 45](#), [46](#) ТК) должно быть (помимо прочего) установлено:

а) осуществление возмещения всех затрат, связанных с участием в коллективных переговорах (их размер, порядок, сроки возмещения и т.п.), если иное не предусмотрено законодательством (например, Законом о забастовках).

б) порядок, размеры, сроки выплаты вознаграждений экспертам, посредникам, специалистам (если, например, приглашающая сторона не в состоянии выплатить эти суммы из-за банкротства).

2. Представители работников (участвовавшие в ведении коллективных переговоров):

1) не могут быть (без согласия представительного органа, полученного предварительно, см. об этом органе комментарий к [ст. 36](#), [37](#) ТК).

а) подвергнуты дисциплинарному взысканию - в течение всего периода участия в переговорах. В практике возник вопрос: распространяются на правила [ст. 39](#) ТК и на случаи применения к работнику взыскания, не связанного с участием в переговорах? Да, распространяются: нельзя привлекать работника к дисциплинарной ответственности и в этих случаях.

б) уволены или переведены на другую работу по инициативе работодателя;

2) могут быть уволены с работы, если они совершили проступки, по которым они подлежат увольнению согласно нормам ТК или других федеральных законов (например, лицо совершило преступление и осуждено к лишению свободы вступившим в законную силу приговором суда, см. об этом [комментарий](#) к ст. 83 ТК).

Глава 7. Коллективные договоры и соглашения

Статья 40. Коллективный договор

1. Применяя правила ст. 40 ТК необходимо учитывать следующие обстоятельства:

1) наряду с нормами главы 7 ТК, отношения по заключению, изменению и исполнению коллективных договоров и соглашений регулируются Законом о коллективных договорах. Однако нормы последнего подлежат применению лишь в части, не противоречащей ТК (ст. 421 ТК и [комментарий](#) к ней);

2) "неурегулированные разногласия" (упомянутые в ст. 40 ТК, подлежат урегулированию (наряду с нормами самого ТК, например, ст. 400-405, см. [комментарий](#) к ним), также и в соответствии с Законом о забастовках. Однако последний применяется лишь постольку, поскольку не противоречит нормам ТК (ст. 409 ТК);

3) в ст. 40 ТК дается легальное определение коллективного договора. Это позволяет выделить следующие признаки коллективного договора:

а) он представляет собой правовой акт. Сравнительный анализ ст. 5 ТК (см. [комментарий](#) к ней) и ст. 40 ТК не позволяет отнести его к т.н. "локальным нормативным актам" (см. об этом [комментарий](#) к ст. 8 ТК). Напротив, налицо регулирование трудовых отношений в "договорном порядке" (см. об этом [комментарий](#) к ст. 9 ТК);

б) он заключается только в случаях, когда работодателем являются организации (в том числе и госорганы и органы местного самоуправления, иной вывод противоречил бы не только нормам Закона о коллективных договорах, но и ст. 124-125 ГК). Однако возможность заключения коллективного договора с работодателями - физическими лицами (даже если они являются индивидуальными предпринимателями) - правила ст. 40 ТК не предусматривают;

в) он заключается в порядке, предусмотренном в ст. 36, 37 ТК (см. [комментарий](#) к ним).

2. Анализ правил ст. 40 ТК показывает также, что:

1) трехмесячный срок (упомянутый в ст. 40 ТК) - исчисляется по общим правилам ст. 14 ТК (см. [комментарий](#)).

2) протокол разногласий (упомянутый в ст. 40 ТК) - составляется в соответствии со ст. 38 ТК (см. [комментарий](#)). Одновременно с его составлением необходимо подписать согласованные условия коллективного договора (т.е. т.н. "усеченный", "неполный" коллективный договор);

3) коллективный договор заключается (по усмотрению участников коллективных переговоров, что отражается, например, в уведомлении, упомянутом в ст. 36 ТК):

а) либо в рамках организации в целом. А если организация небольшая, или в ней нет обособленных подразделений, то только в организации в целом;

б) либо и в организации в целом и в ее филиалах, и в ее представительствах (ст. 55 ГК), и в ее иных обособленных структурных подразделениях. В практике возникли вопросы:

- какие иные обособленные подразделения имеются в ст. 40 ТК в виду (ибо ст. 55 ГК не предусматривает возможность создания других территориально обособленных подразделений, кроме филиалов и представительств ЮЛ)? Речь идет о таких структурных (в том числе и внутренних, не обособленных территориально) подразделениях, как цех, участок, отделение и т.п.

- имеются ли в виду в ст. 40 ТК и т.н. "дочерние общества" в качестве "иных обособленных подразделений"? Нет. Дело в том, что "дочернее общество" - суть самостоятельные ЮЛ (ст. 105 ГК).

4) руководители филиалов, иных обособленных подразделений наделяются необходимыми для заключения коллективного договора полномочиями руководителем организации (последний выдает им доверенность в соответствии со ст. 185 ГК).

Статья 41. Содержание и структура коллективного договора

1. Анализ правил ст. 41 ТК показывает, что:

1) они диспозитивны: дело в том, что стороны могут (по своему усмотрению):

а) включить в коллективный договор все сведения, перечисленные в ст. 41 ТК;

б) включить в коллективный договор лишь часть этих сведений;

в) включить в коллективный договор и иные сведения (т.е. прямо не перечисленные в ст. 41 ТК);

2) структура коллективного договора - также определяется сторонами самостоятельно.

2. В коллективном договоре стороны вправе также:

1) установить дополнительные (т.е. не предусмотренные в нормах действующего законодательства) льготы и преимущества для отдельных работников (групп работников, например работающих женщин, работающих в ночное время и т.п.). При этом закон ориентирует работников на то, чтобы они учитывали реальное финансово-экономическое положение работодателя (и не навязывать в ходе ведения коллективных переговоров, заранее невыполнимые условия коллективного договора о таких льготах и преимуществах);

2) предусмотреть любые иные условия, которые улучшают положение работника по сравнению с законодательством. Однако условия коллективного договора, ухудшающие положение работника по сравнению с законодательством - недействительны и подлежат отмене, они не подлежат применению (см. об этом [комментарий](#) к ст. 9 НК).

3. С другой стороны стороны обязаны (а не только наделены правом) включить в коллективный договор:

1) положения законов, иных нормативных правовых актов, включение которых в коллективный договор - обязательно в силу императивного их характера;

2) положения международных договоров, действующих для Российской Федерации и содержащих нормы трудового права.

Статья 42. Порядок разработки проекта коллективного договора и его заключения

1. Порядок разработки коллективного договора и его заключения определяются:

1) в соответствии с положениями самого ТК (см. например, об этом комментарий к [ст. 36, 37](#) ТК);

2) другими федеральными Законами (но не законами субъектов Российской Федерации либо не иными правовыми силами, (см. об этом [комментарий](#) к ст. 5 ТК).

С другой стороны, правила этих "других федеральных законов" (например, Закона о коллективных договорах, Закона о забастовках) подлежат применению лишь в той мере, в какой они не противоречат нормам ТК (ст. 423 ГК).

2. В ст. 42 ТК предусмотрено также, что:

1) стороны во многом самостоятельны в решении вопросов, связанных с разработкой и согласованием условий коллективного договора (см. об этом [комментарий](#) к ст. 41 ТК). Главное при этом не нарушить императивные положения ТК, указанные в ст. 40, 41 ТК;

2) нужно учитывать положения ст. 50 ТК (о регистрации коллективного договора) и ст. 51 ТК (о контроле за его исполнением). См. [комментарий](#) к ним.

Статья 43. Действие коллективного договора

1. Применяя правила ст. 43 ТК нужно учесть, что:

1) сроки, указанные в ст. 43 ТК исчисляются по общим правилам ст. 14 ТК (см. [комментарий](#));

2) стороны коллективного договора:

а) вправе заключить коллективный договор и на срок менее 3 лет: нельзя только превышать этот срок;

б) могут продлить действия коллективного договора в целом (а не отдельной его части либо отдельных его условий);

в) могут продлить действие коллективного договора на срок не более 3 лет. В практике возник вопрос: если первоначально коллективный договор был заключен сроком на 1,5 года, можно ли продлить срок его действия до 3 лет? Да, можно: правила ст. 43 ТК этому не препятствуют;

3) действие коллективного договора распространяется на всех работников организации, в том числе и на работников ее филиалов, представительств иных обособленных подразделений (например, цехов, участков, ферм, отделений и т.п.). В практике возник вопрос: если в филиале организации разработан и утвержден свой коллективный договор, то применяются ли правила ст. 43 ТК? Отвечая на этот вопрос, следует учесть, что в соответствии со ст. 40 ТК коллективный договор может быть заключен и в филиале организации. Однако такой коллективный договор не может противоречить коллективному договору всей организации. Таким образом, действия коллективного договора всей организации распространяются и на работников такого филиала.

2. Коллективный договор (ранее заключенный в установленном порядке) сохраняет свое действие в случаях:

1) изменения наименования (а если это коммерческая организация фирменного наименования) организации;

2) расторжения трудового договора (либо его прекращения по иным основаниям) с руководителем организации;

3) любой формы реорганизации. Однако в этом случае после завершения реорганизации (т.е. внесения соответствующих записей в единый государственный реестр ЮЛ) - необходимо заключить новый коллективный договор;

4) смены формы собственности организации. Например, если государственное унитарное предприятие прошло процедуру акционирования и приватизации. Через три месяца после перехода прав собственности (о чем должны быть осуществлены запись в Едином государственном реестре прав на недвижимость и сделок с ним) - нужно заключить новый коллективный договор. Впрочем, договор (по инициативе любой из сторон) при смене формы собственности и реорганизации - может быть и продлен на срок до 3 лет;

5) ликвидации организации до окончания процедуры ликвидации (т.е. записей об этом в Едином государственном реестре ЮЛ).

Статья 44. Изменение и дополнение коллективного договора

1. Изменение коллективного договора (равно как и его дополнений) осуществляется:

1) по инициативе любой из сторон либо при изменении Законодательства;

2) в соответствии с правилами ст. 36-39, 41 ТК (см. [комментарий](#) к ним).

2. После изменения и дополнения коллективного договора:

1) необходимо осуществить их регистрацию в порядке, установленном в ст. 50 ТК;

2) коллективный договор продолжает действовать до окончания срока, на который он ранее был заключен (если, конечно, не изменен срок его действия).

Статья 45. Соглашение. Виды соглашений

1. Анализ ст. 45 ТК позволяет сделать ряд выводов:

1) в ст. 45 ТК дается легальное определение соглашений. Можно указать на следующие их признаки:

а) они представляют собой правовые акты. По своей правовой природе соглашение относится к институту т.н. "правового регулирования трудовых отношений в договорном порядке" (см. об этом [комментарий](#) к ст. 9 ТК);

б) виды соглашений (Генеральное, отраслевое и др.), указаны в ст. 45 ТК неисчерпывающим образом: могут иметь место и иные соглашения (в том числе на уровне организации - работодателя);

в) они могут заключаться не только по вопросам, которые прямо перечислены в ст. 45 ТК, но также и по другим вопросам регулирования социально-трудовых отношений;

г) по своему содержанию и структуре, соглашения - более демократичны (чем коллективные договоры, см. об этом [комментарий](#) к ст. 41 ТК) ибо стороны свободны в выборе

круга сведений, включаемых в соглашение (см. об этом [комментарий](#) к ст. 46 ТК).

2. Соглашения (упомянутые в ст. 45 ТК):

1) разрабатываются в ходе коллективных переговоров и подписываются представителями сторон (см. об этом также [комментарий](#) к ст. 47 ТК);

2) действует со дня их подписания (либо иного дня, _____ указанного в тексте конкретного соглашения). Так же как и коллективные договоры - соглашения подлежат регистрации в органах труда (см. об этом [комментарий](#) к ст. 50 ТК);

3) могут быть изменены и дополнены (см. о порядке изменения и дополнения этих документов [комментарий](#) к [ст. 47, 49](#) ТК).

4) исполняются под контролем сторон социального партнерства (см. [комментарий](#) к ст. 51 ТК).

Статья 46. Содержание и структура соглашения

1. Содержание соглашения, а равно его структура:

1) определяются прежде всего сторонами социального партнерства (в ходе коллективных переговоров между ними, см. об этом [комментарий](#) к ст. 47 ТК);

2) может включать любые сведения по усмотрению сторон (а не только те, что перечислены в ст. 45 ТК).

2. Применяя правила ст. 46 ТК, нужно также учесть, что:

1) содержание и структура соглашения во многом зависит от их вида (очевидно, например, что содержание Генерального соглашения - будет отличаться от содержания территориального соглашения и т.д.);

2) содержание соглашения может быть (после его заключения и вступления в силу) изменено либо дополнено по правилам ст. 49 ТК (см. [комментарий](#) к ней).

О действии соглашения см. [комментарий](#) к ст. 48 ТК. О контроле за исполнением соглашения см. [комментарий](#) к ст. 48 ТК.

Статья 47. Порядок разработки проекта соглашения и его заключения

1. Применяя правила ст. 47 ТК необходимо учесть, что:

1) проект соглашения может быть разработан любой из сторон социального партнерства (см. о них [комментарий](#) к ст. 23-25 ТК). Этот проект может быть предложен (в качестве рабочего) в начале коллективных переговоров, но может быть полностью разработан и в ходе ведения этих переговоров;

2) по общему правилу (в той мере, в какой необходимо бюджетное финансирование), проект соглашения нужно готовить до внесения прочих соответствующего бюджета в Государственную Думу Российской Федерации (либо в законодательный орган субъекта Российской Федерации, либо представительный орган местного самоуправления);

3) в коллективных переговорах по разработке проекта и заключению соглашения активное участие принимают т.н. "участники соглашения" и комиссия (создаваемая в соответствии со ст. 35 ТК, см. [комментарий](#) к ней). При этом:

а) участниками федеральных (республиканских, региональных) соглашений являются общероссийские (республиканские, региональные) профсоюзы (иные органы работников) и Правительство Российской Федерации (правительства республик в составе РФ, главы исполнительной власти субъектов Российской Федерации), а также объединения работодателей;

б) участниками отраслевых (межотраслевых) тарифных соглашений являются соответствующие профсоюзы (и их объединения), иные органы, работники Минтруда Российской Федерации, а также соответствующие объединения работодателей;

в) участниками профессиональных тарифных соглашений являются соответствующие профсоюзы (иные органы работников), работодатели (их представители) и органы по труду (ст. 9 Закона о коллективном договоре).

2. В ходе коллективных переговоров разрабатываются, в частности:

генеральные соглашения (они устанавливают общие принципы регулирования социально-трудовых отношений на уровне Российской Федерации, например, 20.12.01 г. подписано Генеральное соглашение между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2002-2004 гг.);

региональные соглашения (они устанавливают общие принципы регулирования социально-трудовых отношений на уровне субъекта Российской Федерации);

отраслевые (межотраслевые) тарифные соглашения (они устанавливают нормы оплаты и другие условия труда, а также социальные гарантии и льготы для работников отрасли (отраслей);

профессиональные тарифные соглашения (они устанавливают те же условия, гарантии и льготы для работников определенных профессий);

территориальные соглашения (в них учитываются местные особенности при решении тех

же вопросов (ст. 45 ТК, ст. 18 Закона о коллективных договорах).

3. Комиссия (упомянутая выше) определяет (и предлагает сторонам социального партнерства):

1) порядок (т.е. процедуру, регламент, последовательность) разработки и заключения соглашения;

2) сроки, в течение которых коллективные переговоры должны быть проведены и соглашение должно быть заключено.

После того как стороны согласовали все условия соглашения - оно подписывается представителями сторон и вступает в силу по правилам ст. 48 ТК (см. [КОММЕНТАРИЙ](#) к ней). Кроме того, после заключения соглашения подлежит регистрации в порядке предусмотренном в ст. 50 ТК (см. [КОММЕНТАРИЙ](#) к ней).

Статья 48. Действие соглашения

1. Анализ правил ст. 48 позволяет сделать ряд выводов:

1) сроки, упомянутые в ст. 48 ТК:

а) исчисляются в общем порядке, установленном в ст. 14 ТК;

б) не могут превышать 3 лет (однако менее этого срока - стороны вправе заключить соглашение);

в) могут быть продлены, но не более чем на 3 года. В практике возникли вопросы: сколько раз можно продлевать срок действия соглашения? Продление срока может иметь место неоднократно. Можно ли продлить соглашение, заключенное на 1 год, впоследствии, например, на два года? Да, и такое продление срока не будет противоречить правилам ст. 48 ТК.

2) соглашения распространяются на всех лиц (работников и работодателей), а также госорганы и органы местного самоуправления прямо перечисленные в ст. 48 ТК. Кроме того, оно распространяется и на других лиц (госорганы, органы местного самоуправления) - которые присоединились к соглашению уже после его заключения;

3) иногда в соглашении может быть указано, что оно действует до вступления в силу нового соглашения (например, это предусмотрено в абз.13 Московского трехстороннего соглашения на 2003 г. между Правительством гор. Москвы, Московскими объединениями профсоюзов и Московскими объединениями промышленников и предпринимателей (работодателей). Тем не менее и в этом случае 3-летний срок (указанный в ст. 48 ТК - нельзя превышать).

2. Соглашение (упомянутое в ст. 48 ТК) обязательно к исполнению:

1) для работодателей, которые вступили в объединение работодателей в период его действия;

2) для работодателей, которые прекратили членство в этом объединении (до конца срока действия Соглашения). Кроме того, Минтруд Российской Федерации может предложить работодателям (ранее не участвовавшим в данном Соглашении) присоединиться к этому соглашению. В этом случае Соглашение распространяется и на такого работодателя (если только в течение 30 календарных дней (они исчисляются по правилам ст. 14 ТК)) со дня официального опубликования Минтрудом РФ предложения о присоединении к Соглашению он не представит письменный мотивированный отказ от присоединения к Соглашению.

3. Соглашение (подписанное сторонами):

1) подлежит официальному опубликованию в местных средствах СМИ. Распространение его текста по радио, телевидению, сетям Интернет - не считается официальным опубликованием. Порядок его опубликования устанавливают стороны;

2) может быть выбрано работником (а не работодателем):

а) если на него одновременно распространяется несколько соглашений;

б) по своему усмотрению (т.е. действует наиболее благоприятное для него Соглашение).

Статья 49. Изменение и дополнение соглашения

1. После вступления в силу Соглашения (см. о порядке его подписания и вступления в силу [КОММЕНТАРИЙ](#) к ст. 48 ТК). Оно (по усмотрению самих сторон) может быть:

1) изменено (т.е. в него вносятся сведения вместо ранее содержащихся в соглашении сведений);

2) дополнено (т.е. в него вносятся новые условия, которые ранее отсутствовали).

2. Изменения и дополнения, внесенные в Соглашения:

1) подписываются сторонами (после этого они вступают в силу);

2) согласовываются в ходе коллективных переговоров (см. об этом [КОММЕНТАРИЙ](#) к ст. 47 ТК);

3) подлежат регистрации в установленном порядке (см. [КОММЕНТАРИЙ](#) к ст. 50 ТК).

Статья 50. Регистрация коллективного договора, соглашения

1. Соглашение (подписанное в соответствии со ст. 48 ТК, см. [комментарий](#)):
 - 1) подлежит обязательной регистрации, которая осуществляется:
 - а) не в разрешительном, а в уведомительном порядке;
 - б) не позднее 7 календарных дней, с момента его подписания (сроки исчисляются в соответствии со ст. 14 ТК);
 - в) в органе по труду (например, данного субъекта Российской Федерации);
 - г) вступает в силу (независимо от того, прошло ли оно уже регистрацию или нет) не со дня регистрации, а именно со дня подписания сторонами.
 2. Орган по труду (куда было направлено для регистрации подписанное соглашение):
 - 1) обязан проверить соглашения с точки зрения его соответствия законам, и иным правовым актом в сфере труда;
 - 2) при выявлении в Соглашении условий, которые ухудшают положение работников по сравнению с законодательством о труде:
 - а) сообщает (письменно) об этом сторонам соглашения с предложением привести Соглашение в соответствие с Законодательством;
 - б) в соответствующую инспекцию труда (например, данного субъекта Российской Федерации, см. об этих органах [комментарий](#) к ст. 354-361 ТК).
- В любом случае условия труда, ухудшающие положение работника - не подлежат применению.

Статья 51. Контроль за выполнением коллективного договора, соглашения

1. Соглашение (подписанное и вступившее в силу по правилам ст. 48 ТК, см. [комментарий](#) к ней):
 - 1) обязательно к исполнению всеми работодателями, работниками, госорганами и органами местного самоуправления, которые перечислены в ст. 48 ТК;
 - 2) контролируется (т.е. в ходе его исполнения и в течение всего срока действия):
 - а) непосредственно самими сторонами соглашения либо их представителями (в том числе и профсоюзами и объединениями работодателей);
 - б) органами по труду (т.е. Минтрудом Российской Федерации, органами труда субъектов Российской Федерации, инспекциями по труду, см. о них [комментарий](#) к ст. 354-361 ТК).
2. При осуществлении упомянутого выше контроля стороны:
 - 1) обязаны представлять друг другу необходимую информацию;
 - 2) вправе предоставлять такую информацию в органы по труду.

Глава 8. Участие работников в управлении организацией

Статья 52. Право работников на участие в управлении организацией

1. Работники организаций (независимо от их организационно-правовой формы собственности на которой они основаны, в том числе и частных АО, ООО и др. коммерческих организаций, а не только государственных и муниципальных унитарных предприятий):
 - 1) лишь вправе (но вовсе не обязаны, как к этому ранее призывали нормы КЗОТ) принимать участие в управлении организацией;
 - 2) участвует в управлении организацией в соответствии:
 - а) с нормами самого ТК и других федеральных законов (например, Закона о госслужбе, Закона о ПК, Закон о НП и т.д.). Хотя в ст. 52 ТК не сказано, что такое же право предоставляется и в иных правовых актах (например, в Указах Президента Российской Федерации, Постановлениях Правительства Российской Федерации) - все же и в этих актах часто содержатся нормы, посвященные регулированию участия работников в управлении организацией;
 - б) учредительными документами организации (например, в соответствии с Уставом "народного АО", Типовым уставом казенного предприятия и т.д.);
 - в) коллективными договорами (см. об этом [комментарий](#) к ст. 40-43 ТК).
2. Применяя правила ст. 52 ТК нужно также учесть, что:
 - 1) формы участия работников в управлении организацией охарактеризованы в ст. 53 ТК (см. [комментарий](#));
 - 2) работники вправе участвовать в управлении организацией либо непосредственно (например, на общем собрании (конференции) работников), либо через представительские органы (например, через профсоюзные организации, иные представительные органы (см. об этом [комментарий](#) к ст. 29-32 ТК).

Статья 53. Основные формы участия работников в управлении организацией

1. Применяя правила ст. 53 ТК, нужно обратить внимание на следующее:

1) в них перечислены только основные формы участия работников в управлении организацией. При этом такое перечисление является неисчерпывающим;

2) иные формы участия работников в управлении организацией могут быть предусмотрены:

а) в нормах самого ТК (см. об этом, например, комментарий к [ст. 190](#), [218](#), [229](#) ТК);

б) другими федеральными законами (ярким примером может служить Закон о НП);

в) учредительными документами организации (например, Уставом ООО может быть предусмотрено участие работников в решении вопросов о развитии общества);

г) коллективным договором (см. об этом [комментарий](#) к ст. 41 ТК) либо локальными нормативными актами (например, Правилами внутреннего распорядка).

2. Информация (которая должна быть представлена работникам в соответствии со ст. 53 ТК);

1) представляется (по желанию работника) в письменной форме;

2) обсуждается работниками. Последние вправе вносить предложения по улучшению работы организации (на основе анализа этой информации);

3) представляется своевременно и в полном объеме. Об ответственности за непредставление (либо сокрытия) этой информации см. [комментарий](#) к ст. 54 ТК.

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. Анализ ст. 54 ТК показывает, что за совершение упомянутых в ней нарушений необходимо руководствоваться нормами действующего КоАП. В частности:

1) См. 5.28 КоАП предусматривает, что уклонение работодателя (лица представляющего его) от участия в переговорах о заключении (изменении, дополнении) коллективного договора или соглашения - карается административным штрафом в размере от 10 до 30 МРОТ;

2) нарушение установленного срока проведения переговоров, необеспечение работы по заключению коллективного договора, соглашения в определенные сторонами сроки - также влечет за собой наложение административного штрафа в размере от 10 до 30 МРОТ. Таким образом, систематический анализ ст. 54 ТК и ст. 5.28 КоАП показывает, что объектом упомянутого в них правонарушения являются права работников в системе социального партнерства.

2. Объективная сторона анализируемого административного правонарушения состоит в том, что виновный:

1) уклоняется от заключения (изменения, дополнения) коллективного договора (соглашения). Формы уклонения могут быть разнообразными: это и прямой отказ, и бесконечные проволочки в его заключении, и необоснованные изменения уже согласованных (в ходе переговоров) условий, и неявка на переговоры; это и отсутствие полномочий на ведение переговоров по коллективному договору (соглашению) и т.п.;

2) нарушает установленный ТК и Законом о коллективных договорах срок ведения переговоров ([комментарий](#) к [ст. 37](#), [40](#), [41](#) ТК);

3) не обеспечивает работу комиссии по заключению коллективного договора (соглашения), нарушает согласованные ранее сроки ее работы.

Данное правонарушение обычно совершается в форме бездействия (т.е. виновный не совершает тех действий, которые он обязан совершить в соответствии с ТК и Законом о коллективных договорах, либо совершает их несвоевременно). Реже - в форме действий (например, предоставление искаженных, недостоверных данных, что не позволяет своевременно согласовать условия коллективного договора). Оконченным данное правонарушение считается с момента совершения любого из указанных выше действий (бездействия).

3. Субъектами данного правонарушения являются:

1) работодатель. В качестве последнего в настоящее время могут выступать не только госорганы, органы местного самоуправления, юридические лица, но и индивидуальные предприниматели, иные физические лица (в том числе частные нотариусы, частные детективы, охранники и т.п. - ст. 56 ТК);

2) представители работодателей (например, руководители, сотрудники юридического лица, которые наделены соответствующими полномочиями на ведение переговоров в соответствии с доверенностью, выданной руководителем юридического лица), в том числе объединения работодателей (см. о них [комментарий](#) к ст. 33-34 ТК).

4. Систематическое толкование ст. 54 ТК и ст. 5.29 КОАП показывает, что непредставление работодателем (или его представителем) в срок, установленный законом, информации,

необходимой для проведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, соглашения - влечет за собой наложение административного штрафа в размере от 10 до 30 МРОТ. И объектом данного правонарушения является право на заключение коллективного договора (соглашения) и связанное с этим право на получение необходимой информации. Объективная сторона анализируемого правонарушения состоит в том, что виновный:

1) не предоставляет информацию (например, данные о количестве рабочих мест, о поставщиках, о средствах индивидуальной и коллективной защиты, о смене производственной программы), необходимую для проведения коллективных переговоров;

2) предоставляет эту информацию несвоевременно (т.е. в нарушение сроков, предусмотренных в ТК и Законе о коллективном договоре, см. об этих сроках комментарий к [ст. 37, 47 ТК](#));

3) не предоставляет информацию, необходимую для контроля за соблюдением коллективного договора (соглашения). Этот контроль осуществляется сторонами социального партнерства, их представителями, а также уполномоченными органами по труду. При этом виновный грубо нарушает правила [ст. 51 ТК](#) (о необходимости предоставлять соответствующую информацию).

Данное правонарушение совершается в форме бездействия: лицо не совершает действий (по предоставлению информации), возложенных на него законом. Оконченным оно является с момента допущения упомянутого бездействия.

5. Субъектами данного правонарушения являются:

1) работодатели. В качестве последних могут выступать:

а) юридические лица;

б) граждане (в том числе индивидуальные предприниматели, нотариусы, иные граждане), достигшие возраста 16 лет (ст. 2.3, 2.8 КоАП);

2) представители работодателей (например, уполномоченные доверенностью работодателя на ведение переговоров).

Субъективная сторона анализируемого правонарушения выражается либо в умышленной, либо в неосторожной форме вины.

Статья 5.29 КоАП предусматривает только один вид наказания административный штраф. Он назначается не судьей, а инспекцией труда.

6. Для правильного применения ст. 54 ТК и ст. 5.28, 5.29 КоАП необходимо обратить внимание на ряд важных обстоятельств:

1) размер административного штрафа определяется в МРОТ. При этом необходимо исходить из т.н. "базового МРОТ". В настоящее время он составляет 100 рублей (ст. 5 Закона о МРОТ);

2) административный штраф (упомянутый выше) налагается Федеральной инспекцией труда и подведомственными ей государственными инспекциями труда (ст. 23.12 КоАП, см. об этом подробнее в книге: Гув А.Н. Постатейный комментарий к КоАП РФ, М.: ИНФРА-М, 2002).

7. Рассматривать дела об административных правонарушениях, предусмотренных в ст. 54 ТК и ст. 5.28, 5.29 КоАП вправе:

1) главный государственный инспектор труда Российской Федерации, его заместители;

главный государственный правовой инспектор труда Российской Федерации;

главный государственный инспектор Российской Федерации по охране труда;

руководители структурных подразделений федеральной инспекции труда, их заместители (по правовым вопросам и по охране труда), главные государственные инспектора труда, государственные инспектора труда;

2) руководители государственных инспекций труда, их заместители (по правовым вопросам и по охране труда);

начальник отделов государственных инспекций труда, их заместители (по правовым вопросам и по охране труда), главные государственные инспектора труда, государственные инспектора труда.

Лицо, не согласное с наложением на него административного штрафа вправе обжаловать это в судебном порядке. См. также [комментарий](#) к ст. 55 ТК (об ответственности за необоснованный отказ от подписания согласованного коллективного договора, соглашения).

Статья 55. Ответственность за нарушение или невыполнение коллективного договора, соглашения

1. Анализ ст. 55 ТК позволяет сделать ряд важных выводов:

1) за совершение правонарушений, предусмотренных в ст. 55 ТК виновное лицо несет административную ответственность по ст. 5.31 КоАП. Последняя предусматривает, в частности, что за нарушение или невыполнение работодателем (либо лицом, представляющим его интересы) обязательств по коллективному договору, соглашению - виновное лицо привлекается к

административному штрафу в размере от 30 до 50 МРОТ;

2) систематические толкования см. 55 ТК и ст. 5.31 КоАП показывает, что:

а) объектом предусмотренного в них правонарушения являются отношения по социальному партнерству, в том числе и складывающиеся при исполнении коллективного договора, соглашения;

б) действующий КоАП не предусматривает привлечения к административной ответственности лиц, представляющих интересы работников за нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных коллективным договором или соглашением. Налицо противоречие между правилами ст. 5.31 КоАП и ст. 55 ТК и законодателю необходимо это противоречие - устранить.

2. Специфика объективной стороны правонарушения, предусмотренного в ст. 55 ТК, ст. 5.31 КоАП состоит в том, что виновный:

1) нарушает свои обязательства по коллективному договору, соглашению. Он формально их исполняет, но явно ненадлежащим образом, не в полном объеме, несвоевременно, попирая при этом права другой стороны своего социального партнера (например, несвоевременно повышает зарплату, задерживает введение более прогрессивных методов производства);

2) не выполняет свои обязательства по коллективному договору, соглашению. В этом случае виновный вообще не исполняет взятые на себя обязательства.

Данное правонарушение может быть совершено как в форме бездействия (если виновный не выполняет свои обязательства), так и действия (если виновный допускает действия, которые нарушают коллективный договор, соглашение). Оконченным административное правонарушение считается в момент совершения действия или бездействия.

3. Субъектами данного правонарушения являются:

1) работодатель либо его представители;

2) одновременно и работодатель, и его представители.

4. Субъективная сторона анализируемого правонарушения характеризуется тем, что виновный совершает его умышленно.

5. Необходимо отличать правонарушение предусмотренное в ст. 55 ТК от отказа представителя работодателя (либо самим работодателем) подписать уже согласованный (в ходе коллективных переговоров, см. об этом комментарий к [ст. 37](#), [47](#) ТК) текста коллективного договора или соглашения. В последнем случае виновный не только не выполняет условия коллективного договора (или соглашения), но и не подписывает его. Т.е. налицо иное правонарушение: ответственность за его совершение предусмотрено в ст. 54 ТК и в ст. 5.30 КоАП. Таким образом, систематическое толкование ст. 54, 55 ТК и ст. 5.30 КоАП показывает, что:

1) необоснованный отказ работодателя или лица, представляющего его интересы (см. об этих лицах подробный комментарий к [ст. 33](#), [34](#) ТК) от заключения коллективного договора, соглашения - влечет за собой наложение административного штрафа в размере от 30 до 50 МРОТ;

2) объектом данного правонарушения являются отношения в области социального партнерства;

3) размер административного штрафа определяется в МРОТ. При этом необходимо исходить из т.н. "базового МРОТ". В настоящее время этот размер составляет 100 рублей.

6. Объективная сторона правонарушения, предусмотренного в ст. 54, 5.30 КоАП состоит в том, что виновный:

1) необоснованно (т.е. без установленных в законе оснований) отказывается от заключения коллективного договора (соглашения). Статья 5.30 КоАП предусматривает ответственность за факт отказа от заключения коллективного договора (соглашения). Иначе говоря, возможно, и переговоры состоялись, и информация необходимая была предоставлена, но коллективный договор (соглашение) не заключили именно вследствие отказа заключить коллективный договор (соглашение);

2) допускает упомянутый отказ в любой форме (в устной, в письменной, путем послания по электронной почте и т.п.). По существу, отказом является и неподписание уже согласованного текста коллективного договора (соглашения).

Данное правонарушение совершается в форме действия и бездействия (виновный не совершает действия, которые он обязан совершить в соответствии с нормами ТК и Закона о коллективных договорах). Оконченным оно считается с момента заявления отказа.

Субъективная сторона анализируемого правонарушения характеризуется умышленной формой вины.

7. Для правильного применения ст. 55 ТК (а также упомянутых выше ст. 5.30, 5.31 КоАП) нужно иметь в виду, что административный штраф за совершение перечисленных в ст. 5.30, 5.31 КоАП правонарушений налагается Федеральной инспекцией труда и подведомственными ей государственными инспекциями труда. При этом конкретные дела об этих правонарушениях вправе рассматривать:

1) главный государственный инспектор труда Российской Федерации, его заместители; главный государственный правовой инспектор труда Российской Федерации; главный государственный инспектор Российской Федерации по охране труда; руководители структурных подразделений федеральной инспекции труда, их заместители (по правовым вопросам и по охране труда), главные государственные инспектора труда, государственные инспектора труда;

2) руководители государственных инспекций труда, их заместители (по правовым вопросам и по охране труда);

начальник отделов государственных инспекций труда, их заместители (по правовым вопросам и по охране труда), главные государственные инспектора труда, государственные инспектора труда.

См. также [комментарий](#) к ст. 54 ТК. Об основных полномочиях и правах упомянутых органов и государственных инспекторов труда, см. [комментарий](#) к ст. 353-360 ТК.

Часть третья

Раздел III. Трудовой договор

Глава 10. Общие положения

Статья 56. Понятие трудового договора. Стороны трудового договора

1. В ст. 56 ТК дается легальное определение одного из важнейших институтов отечественного трудового права, а именно - трудового договора. Новый ТК отказался от двойного названия "трудовой договор (контракт)" характерного для КЗОТ (после внесения в этот Кодекс изменений и дополнений Законом от 25.09.92), что можно только приветствовать, ибо тем самым сделан шаг в правильном направлении - ибо это позволяет провести четкую грань между трудовыми отношениями и гражданско-правовыми отношениями. Анализ определения данного в ст. 56 ТК позволяет сделать ряд важных выводов:

1) одной из сторон трудового договора является работник. В качестве работника могут выступать:

а) граждане Российской Федерации, достигшие по общему правилу 16 лет;

б) в ряде случаев граждане не моложе 14 лет (см. об этом [комментарий](#) к ст. 63 ТК);

в) граждане других государств, ранее входивших в состав СССР;

г) граждане иностранных государств, постоянно проживающие в Российской Федерации, могут быть приняты на работу и работать в качестве рабочих и служащих на предприятиях на основании и в порядке, установленных для граждан Российской Федерации, а те, кто временно пребывает в Российской Федерации, могут заниматься трудовой деятельностью в Российской Федерации, если они получили подтверждение на это от федеральной миграционной службы Российской Федерации. С другой стороны, иностранцы не могут быть допущены к некоторым работам, не могут назначаться на отдельные должности (в основном связанные с государственной или военной тайной), не могут состоять на госслужбе и т.д., а поэтому не могут быть стороной в трудовом договоре (ст. 13, 14 Закона об иностранцах, ст. 21 Закона о госслужбе);

д) в отношении лиц без гражданства и лиц, имеющих двойное гражданство, действуют те же ограничения, что и в отношении иностранцев. Следует учесть, что привлечение иностранной рабочей силы лицензируется. Кроме того, могут быть установлены количественные ограничения (квоты) в целом либо по группам профессий (см. ст. 13, 14, 18 Закона об иностранцах, см. об этом [комментарий](#) к ст. 20 ТК).

2) другой стороной в трудовом договоре является работодатель. Работодатель (см., кто в качестве работодателя может в настоящее время выступать также [комментарий](#) к ст. 20 ТК). Обычно представлен руководителем организации (а если работодателем является госорган либо органы местного самоуправления - то их руководители). Наименование руководителя обычно устанавливается в учредительных документах (например, генеральный директор, директор, председатель правления и т.д.). Руководитель вправе делегировать право на заключение трудового договора с работниками руководителям филиалов, отделений, представительств, других крупных подразделений организации, если это закреплено в уставе (иных учредительных документах) организации, в положении о филиале и т.п. либо в приказе руководителя. При непредоставлении такого права самостоятельному подразделению все его работники заключают трудовой договор непосредственно с руководителем.

Если работодателем является физическое лицо (например, индивидуальный предприниматель), то трудовой договор подписывается лично им (в качестве работодателя);

3) некоторые особенности имеются в случаях, когда стороной трудового договора (работником) выступает лицо, принимаемое на должность руководителя организации. Прием таких лиц на работу осуществляется либо в форме назначения, либо в форме избрания. Выбор порядка заключения трудового договора с руководителем законодательство оставляет на усмотрение собственника имущества предприятия. Отменено правило о том, что на государственном, муниципальном предприятии, а также на предприятии, в имуществе которого вклад государства и местного органа власти составляет более 50%, право найма (назначения, избрания) руководителя реализуется учредителем предприятия совместно с трудовым коллективом (ст. 21 Закона о ГУП).

В ряде нормативных актов последнего времени установлено, что порядок заключения трудового договора с руководителями и другими работниками определяется в учредительных документах организации (см., например, ст. 9 Закона о банках).

В ст. 40 Закона об ООО установлено, что единоличный исполнительный орган ООО (генеральный директор, президент и др.) избирается общим собранием ООО на срок, определенный уставом ООО. Единоличный исполнительный орган ООО может быть избран также и не из числа его участников. Договор между ООО и таким лицом подписывается от имени ООО лицом, председательствовавшим на общем собрании участников ООО, на котором избрано лицо, осуществляющее функции единоличного исполнительного органа ООО, или участником ООО, уполномоченным решением общего собрания участников органа.

В ст. 69 Закона об АО предусмотрено, что руководство текущей деятельностью АО осуществляется единоличным исполнительным органом АО (директором, генеральным директором) или единоличным исполнительным органом АО и коллегиальным исполнительным органом АО (правлением, дирекцией). Уставом АО, предусматривающим одновременно наличие обоих этих органов, должна быть определена компетенция каждого из них. В этом случае лицо, осуществляющее функции единоличного исполнительного органа АО (директора, генерального директора), осуществляет также функции председателя правления (дирекции) АО. Образование исполнительных органов АО и досрочное прекращение их полномочий осуществляется по решению общего собрания акционеров, если Уставом АО решение этих вопросов не отнесено к компетенции совета директоров (наблюдательного совета) АО. Права и обязанности генерального директора (директора) АО, членов Правления (дирекции) АО определяются Законом об АО, ТК и договором, заключенным с каждым из них (его от имени АО подписывает председатель совета директоров (наблюдательного совета) АО или лицо, уполномоченное советом директоров (наблюдательным советом). На отношения между АО и этими лицами действие законодательства Российской Федерации о труде распространяется в части, не противоречащей Закону об АО.

В соответствии со ст. 9, 13 Закона о НП текущей деятельностью НП руководит его генеральный директор, избираемый общим собранием акционеров на срок, установленный Уставом НП, но не более чем на 5 лет. Размер оплаты его труда не может превышать более чем в 10 раз средний размер оплаты труда одного работника. Генеральный директор НП принимает на работу его работников, число которых не может быть менее 51 человека. При этом число работников - неакционеров не может превышать (за отчетный финансовый год) 10% численности работников НП.

В соответствии со ст. 17 Закона о ПК исполнительными органами кооператива являются его председатель и правление кооператива (оно образуется в ПК с числом членов более 10). Они избираются общим собранием членов кооператива из числа его членов на срок, предусмотренный уставом ПК. Правление кооператива возглавляет председатель ПК. Если в ПК создан наблюдательный совет, то председатель ПК утверждается общим собранием членов кооператива по представлению наблюдательного совета.

Уставом кооператива устанавливаются также условия оплаты труда председателя ПК, его ответственность за причиненные кооперативу убытки, а также основания для освобождения его от должности. Если в кооперативе избрано правление, уставом ПК определяются вопросы, по которым решения принимаются единолично председателем ПК. Исполнительные органы АО, ООО, ПК подотчетны наблюдательному совету (совету директоров) и общему собранию соответственно АО, ООО, ПК.

Стороной трудового договора (контракта) в сельскохозяйственных кооперативах является такой орган управления, как правление сельхозкооператива. Оно избирается общим собранием членов сельхозкооператива, подотчетно последнему (а также наблюдательному совету кооператива) и состоит не менее чем из 3 членов. Срок полномочий правления - не более двух финансовых лет. Правление сельхозкооператива нанимает работников, организует их работу либо в соответствии с решением общего собрания сельхозкооператива возлагает эти обязанности на исполнительную дирекцию, компетенция которой устанавливается уставом кооператива. В уставе предусматривается также распределение полномочий и обязанностей между членами правления сельхозкооператива. Впрочем, уставом вместо избрания правления может быть предусмотрено избрание председателя сельхозкооператива (либо наделение одного из членов Правления генеральными полномочиями), в этом случае трудовые договоры (контракты) от имени

сельхозкооператива подписывает председатель кооператива (либо член правления, наделенный генеральными полномочиями) (ст. 26, 40 Закона о сельхозкооперации).

Однако общие требования законодательства о труде необходимо выполнять при заключении трудового договора и в случаях, если учредительные документы предприятия содержат подобные положения. См. также комментарий к [ст. 57](#), [65](#), [67](#) ТК.

О приеме на работу по конкурсу в центральные органы исполнительной власти см. Положение об этом (утв. Указом Президента Российской Федерации N 604). От трудового договора следует отличать контракты, заключаемые с отдельными руководителями. Например, Указом Президента Российской Федерации N 1200 от 10 июня 1994 г. установлено, что уполномоченные федеральные органы исполнительной власти заключают с руководителями федеральных госпредприятий специальные трудовые договоры в соответствии с трудовым законодательством. Аналогично решен вопрос и при заключении трудового договора с лицом, которого нанимают в качестве управляющего госпредприятия, объявленного должником. В этих случаях следует руководствоваться нормами Постановления Правительства Российской Федерации N 234 от 16.03.2000 "О порядке заключения контрактов и аттестации руководителей федеральных государственных предприятий" (но в той части, в которой они не противоречат ТК). О приеме на работу по конкурсу нотариусов см. Положение о порядке проведения конкурса на замещение вакантной должности нотариуса (утв. Минюстом Российской Федерации 17 февраля 1997 г.).

См. об этом также [комментарий](#) к ст. 17-19 ТК. Нужно также учитывать правила ст. 32.11 КоАП и Положение о формировании и ведении реестра дисквалифицированных лиц (утв. Постановлением Правительства Российской Федерации N 805 от 11.11.2002). Эти акты запрещают заключать трудовой договор с дисквалифицированным лицом.

2. В любом случае, в какой бы форме трудовой договор не был заключен и независимо от его вида, стороны должны прийти к соглашению по необходимым (существенным) условиям трудового договора; без них трудовой договор (контракт) не считается заключенным. К таким условиям, в частности, относятся:

а) условие о месте работы (т.е. на самом ли предприятии будет работать работник или, например, в его филиале, отделении, другом обособленном подразделении);

б) условия о характере трудовой функции (т.е. по какой специальности, на какой должности, какую конкретную работу гражданин будет выполнять; о квалификации работника, о специфике трудовой деятельности и т.п.);

в) условие о времени действия трудового договора (контракта), т.е. является ли срок действия договора неопределенным, заключен ли контракт на 3 года и т.д.;

г) условие о размере оплаты труда работника (см. об этом подробнее [комментарий](#) к ст. 57 ТК).

Помимо необходимых условий трудового договора (контракта) различают также дополнительные условия. Наиболее характерны дополнительные условия об улучшении жилищных условий работника, об обеспечении его детей местами в дошкольных учреждениях и т.д.

О сроке трудового договора см. [комментарий](#) к ст. 58 ТК. О вступлении трудового договора в силу см. [комментарий](#) к ст. 61 ТК.

Статья 57. Содержание трудового договора

1. Анализ правил ст. 57 ТК позволяет сделать ряд важных выводов:

1) в содержании трудового договора обязательно должны содержаться сведения:

а) о сторонах трудового договора (т.е. работники и работодатели, см. о них подробней [комментарий](#) к [ст. 20](#), [56](#) ТК);

б) о существенных условиях трудового договора (см. ниже);

2) в трудовом договоре могут (наряду с упомянутыми выше сведениями) быть предусмотрены условия об испытании, о неразглашении охраняемой тайны и другие дополнительные условия (см. об этом ниже). Однако это лишь право, но не обязанность сторон.

3) отсутствие сведений о сторонах трудового договора либо хотя бы одного существенного условия договора - не допускается. Тем не менее даже такое отсутствие - не означает, что трудовой договор - не заключен (вывод основан на систематическом толковании ст. 57 и 67 ТК, см. [комментарий](#) к ней).

2. В трудовом договоре необходимо указать:

1) фамилию, имя, отчество работника (а если это иностранный гражданин, то в ряде случаев только имя и фамилию: это правилам ст. 57 ТК - не противоречит);

2) фамилию, имя, отчество работодателя (например, индивидуального предпринимателя, прибегающего к найму работников);

3) наименование (а если работодатель коммерческая организация, например, АО, ООО - то фирменное наименование) организации работодателя (ст. 54 ГК).

Стороны вправе также указать местожительство (адрес) гражданина и местонахождение организации - работодателя;

4) полное наименование госоргана или органов местного самоуправления - которые являются работодателями (например, если районная администрация приняла на работу курьера).

3. Существенными условиями трудового договора (а они перечислены в ст. 57 ТК исчерпывающим образом) являются:

1) место работы (с указанием конкретного структурного подразделения, например, цеха, участка, бригады и т.п.). Указывается при этом населенный пункт и местонахождение организации - работодателя (например, г. Москва, ОАО "Люкс", цех N 5, участок N 3 и т.д.);

2) дата начала работы. Она может совпадать с датой заключения трудового договора (например, утром работник и работодатель заключили трудовой договор, а с 15 часов работник уже приступил к работе), но может и не совпадать (например, в трудовой договор был заключен 17 мая 2003 г., а к работе нужно было приступить с 21 мая 2003 г. и т.д.);

3) наименование должности (например, если работники принимаются на работу в госорган, органы местного самоуправления) специалистов (например, инженер, врач, продавец, товаровед и т.д.) профессии (например, рабочий, служащий и т.д.). Эти данные следует указывать в соответствии со штатным расписанием (если оно имеется). Необходимо руководствоваться квалификационными справочниками, утверждаемыми в порядке, определенном Правительством Российской Федерации. Впредь до принятия Правительством Российской Федерации соответствующих правовых норм продолжают действовать (но в части, не противоречащей нормам ТК). Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих (утв. постановлением Госкомтруда СССР и ВЦСПС от 31.05.85) и Квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и других служащих (утв. постановлением Минтруда РФ N 37 от 21.08.98 г.) и ряд других норм;

4) права и обязанности работника. Последний, в частности:

а) имеет право на:

предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;

рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами организации и безопасности труда и коллективным договором;

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

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

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

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

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

участие в управлении организацией в предусмотренных нормами ТК, иными федеральными законами и коллективным договором формах (см. комментарий к ст. 52, 53 ТК);

ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений (см. комментарий к ст. 37-47 ТК);

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

возмещение вреда, причиненного его здоровью в связи с выполнением трудовых обязанностей, включая компенсацию морального вреда;

обязательное социальное страхование (от нескольких случаев, от профзаболеваний и др.);

б) обязан (с момента, когда трудовой договор вступил в силу):

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

соблюдать правила внутреннего трудового распорядка организации;

соблюдать трудовую дисциплину;

выполнять установленные нормы труда;

соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;

немедленно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (см. об этом также комментарий к ст. 21 ТК).

5) права и обязанности работодателя. Последний, в частности:

а) имеет следующие права:

- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка организации;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК, иными федеральными законами (см. об этом комментарий к [ст. 189-195, 238-250](#) ТК);
- принимать локальные нормативные акты;
- создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них (см. комментарий к [ст. 33, 34](#) ТК);

б) несет следующие обязанности:

- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные нормами ТК, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка организации, трудовыми договорами;
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном в ст. 37-47 ТК;
- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;
- своевременно выполнять предписания государственных надзорных и контрольных органов, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения законов, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;
- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных в ст. 52, 53 ТК, иными федеральными законами и коллективным договором формах;
- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены 228, 234-237 ТК, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами;
- исполнять иные обязанности, предусмотренные нормами ТК, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями и трудовыми договорами (см. также [комментарий](#) к ст. 22 ТК);

6) характеристики условий труда (вредные, подземные, в горячих цехах и т.д.), компенсации и льготы за работу в таких условиях;

7) режим труда и отдыха (если он в отношении данного работника отличается от общих правил, например, если это водители, педагогические работники и т.д.);

8) условия оплаты труда (указывается не только размер основной тарифной ставки (должностного оклада), но также и доплаты (например, за совмещение профессий) надбавки (например, за ученую степень) и поощрительные выплаты (например, всякого рода премии, вознаграждения за общие итоги работы в течение квартала, года и т.д.);

8) виды и условия социального страхования, непосредственно связанные с трудовой деятельностью (например, от несчастных случаев на производстве, от профессиональных заболеваний и т.д.).

3. Стороны могут также предусмотреть в тексте трудового договора условия:

- 1) об испытании (с указанием срока испытания). При этом необходимо учитывать правила ст. 70 ТК (о том, в каких случаях недопустимо устанавливать испытание, см. [комментарий](#) к ней);
- 2) о неразглашении охраняемой Законом тайны (например, коммерческой, служебной,

государственной, банковской, аудиторской и т.д.). При этом нужно иметь в виду, что:

а) информация составляет служебную или коммерческую тайну в случае, когда она 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 и охране ее конфиденциальности. Сведения, которые не могут составлять служебную или коммерческую тайну, определяются законом и иными правовыми актами (ст. 139 ГК, см. об этом подробнее в книге: Гуев А.Н. Постатейный комментарий к части 1 ГК РФ (изд. 3). М., ИНФРА-М., 2002. При этом:

- в настоящее время перечень сведений, которые не могут составлять коммерческую тайну, установлен постановлением Правительства Российской Федерации N 35 от 5 декабря 1991 г.;

- коммерческую тайну и служебную тайну (упомянутые в ст. 57 ТК) следует отличать от профессиональной тайны (например, врачебной, аудиторской, адвокатской и т.д.), от налоговой тайны (т.е. любых полученных налоговым органом, органом государственного внебюджетного фонда и таможенным органом сведений о налогоплательщике, ст. 102 НК), от банковской тайны (т.е. тайны банковского счета, банковского вклада, а также тайны операций по счету и сведений о клиенте, ст. 857 ГК, ст. 26 Закона о банках), а также иных сведений, содержащихся в Перечне сведений конфиденциального характера (утв. Указом Президента Российской Федерации N 188 от 6 марта 1997 г.);

б) для того, чтобы в трудовой договор были включены условия неразглашения служебной или коммерческой тайны, необходимо, чтобы:

- возможность такого отнесения прямо была предусмотрена федеральными законами или иными правовыми актами (например, ст. 11, 25 Закона о госслужбе, ст. 26 Закона о банках);

- те или иные сведения могли быть отнесены к служебной или коммерческой тайне лишь в той мере, в какой это не противоречит действующему законодательству (например, указанному выше постановлением Правительства Российской Федерации N 35 от 5 декабря 1991 г.);

в) работник должен быть ознакомлен под расписку с перечнем сведений, составляющих служебную или коммерческую тайну при заключении трудового договора;

3) об обязанности работника отработать (после обучения) не менее определенного срока;

4) любые иные дополнительные условия (лишь бы они не ухудшали положения работника по сравнению с трудовым законодательством).

4. Нужно также обратить внимание на то, что:

1) после заключения трудового договора стороны вправе изменить его условия. Однако это должно быть сделано в письменной форме (см. об этом [комментарий](#) к ст. 67 ТК);

2) если трудовой договор заключен на срок (см. об этом [комментарий](#) к ст. 58 ТК);

а) необходимо в трудовом договоре указать этот срок;

б) следует отразить в трудовом договоре конкретную причину, послужившую основанием заключения именно срочного договора.

Статья 58. Срок трудового договора

1. Применяя правила ст. 58 ТК необходимо обратить внимание на следующие обстоятельства:

1) наиболее распространенным видом трудового договора, конечно, является договор, заключаемый на неопределенное время, или, как чаще его называют, "постоянный" трудовой договор. Более того, из анализа комментируемой статьи видно, что срочный трудовой договор может быть заключен лишь в тех случаях, когда по тем или иным причинам нельзя заключить договор на неопределенное время. Заключение с работником срочного трудового договора на выполнение работы, которая носит постоянный характер, недопустимо, если это ухудшает положение работников по сравнению с законодательством. Из этого исходит и судебная практика (постановление Верховного Суда РФ N 16, п. 5 постановления Верховного Суда РФ N 8).

Следует учесть, что требовать от уже работающих на предприятии работников (т.е. в свое время заключивших с предприятием постоянный трудовой договор) заново заключить письменный срочный трудовой договор - неправомерно. Практика отдельных руководителей предприятий по переоформлению постоянных трудовых договоров на срочные - действующему законодательству не соответствует (Рекомендации по контракту от 14 июля 1993 г.);

2) комментируемая статья устанавливает условия, при которых допускается заключение трудового договора:

а) чтобы срочный характер трудового договора вызывался особенностями предстоящей работы (например, принимают на работу строителей на срок возведения здания и сдачи его в строй, должность замещается по конкурсу сроком на 5 лет, деятельность ООО (согласно одному из его учредительных документов - договору) ограничена во времени - 3 года и т.д.);

б) чтобы сами условия выполнения работы не позволяли установить трудовые отношения на неопределенное время (например, работник был принят на время отсутствия постоянной

работницы, которая ушла в отпуск по беременности и родам и т.п.);

в) чтобы этого требовали интересы самого работника, например, ввиду выполнения работ, связанных с воздействием радиации;

г) чтобы это прямо было предусмотрено законодательством, например, это касается случаев выполнения работ в местностях Крайнего Севера (см. [комментарий](#) к ст. 59 ТК). Заключение срочных трудовых договоров предусмотрено с лицами, осуществляющими функции единоличного органа управления в ООО, ОДО, а также членов коллегиального исполнительного органа в них. Срок трудового договора с указанными лицами определяется уставом общества (ст. 40, 41 Закона об ООО). В соответствии со ст. 17 Закона о ПК уставом кооператива устанавливается срок, на который избирается (утверждается) председатель кооператива, а также основания освобождения его от должности. С другой стороны, вопрос о том, что единоличный руководитель (например, генеральный директор) или член коллегиального исполнительного органа в акционерных обществах также назначается (избирается) на срок, Законом об АО не урегулирован (см. ст. 64-70 Закона об АО): в связи с этим необходимо руководствоваться общими правилами ст. 58, 59 ТК (это прямо предусмотрено в ст. 69 Закона об АО). Однако в АО, являющихся "народными предприятиями", срок контракта, заключенного с генеральным директором НП, не может превышать 5 лет (ст. 13 Закона о НП). В соответствии со ст. 20 Закона о вузах замещение всех должностей научно-педагогических работников, за исключением должностей декана и заведующего кафедрой, производится по трудовому договору, заключаемому на срок до 5 лет. Должности декана факультета, заведующего кафедрой являются выборными. Порядок выборов на указанные должности определяется уставами вузов. Проректоры принимаются на работу по срочному трудовому договору (контракту). Срок его окончания совпадает со сроком окончания полномочий ректора. Нужно обратить внимание на то, что Конституционный Суд Российской Федерации (в постановлении N 19-п от 27 декабря 1999 г.) признал не соответствующими Конституции Российской Федерации положения п. 3 ст. 20 Закона о вузах (о том, что в государственных и муниципальных вузах должности ректора, проректоров, деканов факультетов, заведующих кафедрами, руководителей филиалов и институтов замещаются лицами в возрасте не старше 65 лет, независимо от времени заключения трудовых договоров).

В связи с этим упомянутые возрастные ограничения не следует принимать во внимание при заключении трудового договора с этими лицами.

Срок трудового договора с лицом, принимаемым для участия в общественных работах, не превышает 6 месяцев (ст. 24 Закона о занятости).

2. Частным видом срочного трудового договора является трудовой договор на время выполнения определенной работы (в ст. 17 КЗоТ он даже был особо выделен, однако в новом ТК - этого нет). В отличие от "классического" срочного трудового договора, данный вид договора:

а) заключается в случаях, когда нет возможности установить четкую календарную дату окончания работ, хотя сами работы ограничены во времени (например, ЗАО наняло работников на время прокладки коммуникаций к построенным садовым домам и т.п.). В этом случае окончание трудовых отношений связывается с наступлением не календарной даты, а определенного события (в нашем примере - с окончанием работ по прокладке коммуникаций);

б) заключается на срок действия такой трудовой договор обычно менее 1 года (см. [комментарий](#) к ст. 59 ТК).

О других разновидностях срочного трудового договора - о сезонном трудовом договоре, о временном трудовом договоре (см. [комментарий](#) к ст. 289-296 ТК).

3. Анализ правил ст. 58 ТК показывает также, что:

1) максимальная продолжительность срока действия срочного трудового договора не может превышать 5 календарных лет (сроки исчисляются по правилам ст. 14 ТК);

2) если после окончания срока действия трудового договора работник допущен к работе (хотя бы еще один день), то это означает, что трудовые отношения продлены, а трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок (вывод сделан на основе систематического толкования ст. 58 и 67 ТК);

3) считается заключенным на неопределенный срок трудовой договор:

а) в котором прямо не оговорен срок его действия;

б) заключен на срок, но при этом отсутствовали основания (например, указанные в ст. 59 ТК) для заключения срочного договора (что было установлено, например, органами Федеральной инспекции труда).

Абсолютно запрещается заключение срочного трудового договора в целях уклонения от предоставления прав и гарантий, которые положены лишь работникам, с которыми заключается трудовой договор на неопределенный срок (см. об этом [комментарий](#) к ст. 20, 57, 64 ТК).

4. Завершая [комментарий](#) к ст. 58 ТК, приводим формы приказов о приеме на работу на основании:

а) трудового договора, заключенного на неопределенный срок:

г. Тамбов

14 августа 2004 г.

Приказ N _____

- 1) Иванова И.И. принять на работу инженером с 15 августа 2004 г.
 - 2) Установить Иванову И.И. зарплату в размере ---- руб. в месяц.
 - 3) Ознакомить с настоящим приказом Иванова И.И. под расписку.
- Основание: заявление Иванова И.И., ст. 57, 58, 68 ТК РФ.

Директор

Сидоров С.С.

- б) трудового договора, заключенного на определенный срок:

г. Москва

17 октября 2005 г.

Приказ N _____

- 1) Петрову Н.И. принять на работу бухгалтером с 18 октября 2005 г., до выхода на работу работника, постоянно занимающего эту должность.
 - 2) Установить Петровой Н.И. зарплату в размере --- руб. в месяц.
 - 3) Ознакомить с настоящим приказом Петрову Н.И.
- Основание: заявление Петровой Н.И., ст. 57, 58, 68 ТК РФ.

Директор

Гусев В.К.

Статья 59. Срочный трудовой договор

1. Анализ правил ст. 59 ТК позволяет сделать ряд важных выводов:

1) срочный трудовой договор может (с соблюдением обязательных требований ст. 58 ТК, см. [комментарий](#) к ней) заключен по инициативе любой из сторон, т.е.:

а) либо работника (см. о том, кто может выступать в качестве работника [комментарий](#) к [ст. 11](#), [20](#), [56](#) ТК). В практике возник вопрос: вправе ли работодатель отказать работнику в заключении срочного трудового договора (настаивая на заключении договора на неопределенное время), на том основании, что заключение срочного договора будет противоречить ст. 58 ТК? Да, вправе. Дело в том, что правила ст. 58 ТК императивны: они в одинаковой степени обязательны не только для работодателя, но и для работника;

б) либо работодателя. При этом работнику должны быть разъяснены обстоятельства, послужившие основанием заключения именно срочного договора (со ссылкой в тексте договора на соответствующие нормы ТК или иного федерального закона). Вывод основан на систематическом толковании ст. 59 и 57 ТК, см. [комментарий](#) к ней);

2) в ст. 59 ТК исчерпывающим образом перечислены случаи, когда можно заключить срочный трудовой договор: в различных федеральных законах могут быть предусмотрены и иные основания (см. об этом ниже).

2. Срочный трудовой договор может быть заключен:

1) для замены временно отсутствующего работника, за которым сохраняется место работы. К последним, в частности относятся работники, которые:

а) находятся в учебных отпусках (например, для написания и защиты дипломной работы и сдачи выпускных государственных экзаменов);

б) выполняют государственные и общественные обязанности (например, призваны на военные сборы, участвуют в работе избирательной комиссии и т.п.);

- в) находятся в отпуске без сохранения заработной платы и т.п.

2) на время выполнения временных работ (см. об этом [комментарий](#) к ст. 289-292 ТК) или сезонных работ (см. об этом [комментарий](#) к ст. 293-296 ТК);

3) с лицами, поступающими на работу в организации, расположенные в районах Крайнего Севера (см. об этих районах [комментарий](#) к ст. 313 ТК) и приравненных к ним местностях, если это связано с переездом к месту работы (см. об особенностях заключения трудового договора в этих случаях [комментарий](#) к ст. 324-327 ТК);

4) для проведения срочных работ по предотвращению несчастных случаев, аварий, катастроф и т.п. (когда обычно не хватает рабочих рук ибо объем работы многократно возрастает), а также для ликвидации последствий таких обстоятельств (см. о возможности проведения в этих случаях сверхурочных работ [комментарий](#) к ст. 99 ТК).

5) с лицами, поступающими на работу к работодателям:

а) физическим лицам. В практике возник вопрос: если физическое лицо является индивидуальным предпринимателем, то вправе ли он заключить срочный трудовой договор со всеми 95 работниками и применить упрощенную систему налогообложения, предусмотренную в главе 26.2 НК РФ? Отвечая на этот вопрос нужно иметь в виду следующее:

- индивидуальный предприниматель вправе применять упрощенную систему налогообложения, если в течение налогового периода его доход не превышает 15 млн. рублей и при этом средняя численность его работников не превышает 100 человек (ст. 346.12, 346.13 НК, см. об этом подробнее в книге: А.Н. Гув, Постатейный комментарий к части 2 НК РФ (налогообложение субъектов малого предпринимательства), М., "Дело", 2002);

- ограничения по численности работников предусмотренные в ст. 59 ТК - не относятся к физическим лицам (в том числе и к тем из них, кто является индивидуальными предпринимателями);

- в связи с этим на поставленный вопрос следует дать положительный ответ;

б) организациям - субъектам малого предпринимательства (если численность их работников не превышает 100 человек, в том числе и в организациях розничной торговли и бытового обслуживания). В возникли вопросы:

- нет ли противоречий между правилами ст. 59 и ст. 3 Закона N 88? Безусловно - противоречие налицо. Дело в том, что в соответствии со ст. 3 Закона N 88 субъектами малого предпринимательства, в частности, являются организации, средняя численность работников которых не превышает: 100 человек (в промышленности, строительстве и транспорте); 60 человек (в сельском хозяйстве и в научно-технической сфере), 30 человек (в бытовом обслуживании и розничной торговле); 50 человек (в оптовой торговле и в других отраслях предпринимательской деятельности). В связи с таким расхождением между ст. 3 Закона N 88 и ст. 59 ТК - необходимо руководствоваться правилами ст. 59 ТК (для целей заключения срочного трудового договора - они имеют приоритет, ст. 5 ТК, см. [комментарий](#));

- нет ли противоречий между правилами ст. 50 ТК и нормами ст. 346.11-346.13 НК? Противоречие налицо. Дело в том, что в соответствии со ст. 346.11-346.13 т.н. "упрощенную систему налогообложения" вправе применять, в частности, организации, средняя численность работников которых не превышает 100 человек. В связи с отмеченным противоречием нужно учесть, что для целей заключения срочного трудового договора нужно исходить из правил ст. 59 ТК - они имеют приоритет;

б) с лицами, направляемыми на работу за границу (в том числе, например, и частным ООО, которое посылает на работу для монтажа оборудования трех инженеров: с последними такое ООО вправе заключить срочный трудовой договор);

7) для проведения работ, выходящих за рамки обычной деятельности организации, (при этом в ст. 59 ТК такие работы перечислены неисчерпывающим образом), а также для проведения работ, связанных с заведомо (т.е. это заранее известно, очевидно, например, с учетом незначительного объема работы, срочного характера заказа и т.п.) временным (не более одного года) расширением обычно осуществляемого объема производства, оказываемых услуг, выполняемых работ);

8) с лицами, поступающими на работу в организации (но не к физическим лицам!), созданные на заведомо определенный срок или для выполнения заведомо определенной работы (например, согласно учредительному договору ООО создается его участниками лишь для осуществления деятельности сроком до 3 лет, если создан строительный кооператив только для сооружения данного объекта и т.п.). В любом случае срок таких договоров должен быть менее 5 лет;

7) для работ непосредственно связанных со стажировкой (например, в должности нотариуса) и профессиональным обучением работника (например, по месту работы);

8) с лицами, принимаемыми для выполнения конкретной, разовой работы (например, на время строительства моста через данную реку, на время уборки зерновых и т.д.), когда заранее невозможно четко определить календарную дату завершения (выполнения) работ;

9) с лицами, обучающимися по дневным формам обучения (независимо от вида образовательного учреждения). Например, если студента вуза принимают на работу (в свободное от учебы время), то работодатель вправе заключить с ним трудовой договор до окончания срока обучения;

10) с лицами, работающими в данной организации по совместительству. При этом не имеются в виду случаи работы по совместительству:

а) в других организациях (т.е. случаи т.н. "внешнего совместительства");

б) у физических лиц, в том числе и индивидуальных предпринимателей;

11) с пенсионерами по возрасту (а не по инвалидности, либо вышедшими на пенсию по выслуге лет и т.п.), а также с лицами, которым по состоянию здоровья, в соответствии с медицинским заключением разрешена работа исключительно временного характера (об этом

делается запись на обратной стороне Справки, выдаваемой МСЭК, в разделе "трудовая рекомендация" или "заключение об условиях и характере труда");

12) с творческими работниками СМИ (например, редакторами, авторами, сценаристами) организации кинематографии театров и т.п. организаций, профессиональными спортсменами и др. лицами, прямо перечисленными в Перечне, специально утверждаемым Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (см. об этой комиссии [комментарий](#) к ст. 35 ТК). В настоящее время такой Перечень еще не утвержден;

13) с научными, педагогическими и другими работниками, заключившими трудовой договор на определенный срок, в результате проведения конкурса (см. об этом подробный [комментарий](#) к ст. 18 ТК);

14) в случаях избрания на определенный срок на работу:

а) в госорганы (в случаях, предусмотренных Законом о госслужбе);

б) в органы местного самоуправления (в соответствии с Законом о местном самоуправлении);

в) в политических партиях и общественных объединениях (например, в соответствии с Законом о профсоюзах, Законом об объединениях). См. об этом [комментарий](#) к ст. 17 ТК;

15) с руководителями (независимо от их названия: директор, председатель правления и т.п.), их заместителями, главными бухгалтерами коммерческих и некоммерческих организаций (например, АО, ООО, ПК, фондов, учреждений, ассоциаций и др.). См. об этом подробный [комментарий](#) к ст. 275 ТК;

16) с лицами, направленными на временные работы, органами службы занятости, в том числе на проведение общественных работ (срок последних обычно не превышает 6 месяцев, ст. 24 Закона о занятости);

17) в других случаях, прямо предусмотренных федеральными законами (но не иными правовыми актами и не другими законами). В связи с этим ранее изданные акты Правительства Российской Федерации, законы субъектов Российской Федерации и другие правовые акты, допускавшие возможность заключения срочного трудового договора - подлежат приведению в соответствие со ст. 59 ТК. Впредь до этого они применяются лишь в части, не противоречащей ТК (ст. 423 ТК).

3. Завершая анализ правил ст. 59 ТК нужно сказать, что правильное применение его норм возможно только с учетом положений:

1) ст. 61 ТК (о дне, когда трудовой договор (в том числе и срочный) вступает в силу, ибо срок договора начинает исчисляться именно с этого дня);

2) ст. 67 ТК (о форме трудового договора, в том числе срочного);

3) ст. 304 ТК (о сроке трудового договора с работодателем - физическим лицом);

4) ст. 332 ТК (о сроке трудового договора с работниками учреждений высшего профессионального образования);

5) ст. 361 ТК (о регулировании труда творческих работников СМИ организаций кинематографа, театров, театральных концертных организаций цирков и иных лиц, участвующих в создании (исполнении) произведений и профессиональных спортсменов). См. [комментарий](#) к этим нормам ТК.

Статья 60. Запрещение требовать выполнения работы, не обусловленной трудовым договором

1. Комментируемая статья представляет собой дополнительную гарантию трудовых прав работника. Он вправе рассчитывать на то, что, заключив трудовой договор по определенной профессии, специальности, он сможет реализовать свои творческие способности к труду. Кроме того, ст. 60 ТК предполагает стабильность трудовых отношений.

2. Характер работы, "обусловленной трудовым договором (контрактом)", устанавливается в соответствии с той трудовой функцией, которая определяется в ЕТКС, ТКС, в должностных инструкциях, действующих в организации, в тексте приказа или письменного трудового договора. Если же работнику предписывается исполнять другие трудовые функции, то это уже перевод на другую работу (п. 12 Постановления Верховного Суда РФ N 16). О понятии перевода на другую работу см. [комментарий](#) к ст. 72-74 ТК.

3. Практика руководителей частных, кооперативных и т.п. негосударственных предприятий, состоящая в том, что они используют труд работников, исходя из сиюминутных задач, стоящих перед предприятием, и невзирая на специальность, должность, квалификацию и т.п. работника, действующему законодательству не соответствует. Ссылки на то, что эти предприятия, как правило, по численности "малые", что рынок - динамичен, а поэтому нужно бывает быстро менять профиль использования работника - не меняют положения. В любом случае организация должна иметь согласие работника на выполнение другой работы, а при его отказе работодатель не вправе заставлять работника выполнять не обусловленную трудовым договором работу (п. 12

Постановления Верховного Суда РФ N 16).

4. Лишь в случаях, прямо предусмотренных в нормах самого ТК и других федеральных законах (а не законах субъектов Российской Федерации и не в иных правовых актах. В связи с этим подобные акты после 01.02.2002 г. - подлежат приведению в соответствие со ст. 60 ТК и впредь до этого не применяются в той части, в которой противоречат нормам ТК) допускается требовать от работника и работ, прямо не предусмотренных трудовым договором. Примерами могут служить:

1) случаи т.н. "производственной необходимости", когда допускается временный перевод на работу, не обусловленную трудовым договором (даже если работник не согласен с этим). См. об этом [КОММЕНТАРИЙ](#) к ст. 74 ТК;

2) случаи необходимости замещения временно отсутствующего работника;

3) случаи проведения работ, вызванных введением на территории Российской Федерации (либо части ее территории) военного положения, чрезвычайного положения и т.п. (в соответствии с федеральными законами, которые регулируют введение военного, чрезвычайного положения и т.п.).

При этом обычно работы, не обусловленные трудовым договором:

а) оплачиваются не ниже, чем работа выполняемая в соответствии с трудовым договором;

б) носят временный характер (до отпадения соответствующих оснований);

в) проводятся с учетом состояния здоровья работника.

Статья 61. Вступление трудового договора в силу

1. Применяя правила ст. 61 ТК нужно учесть, что:

1) по общему правилу трудовой договор вступает в силу со дня его подписания. Из этого общего правила есть исключения:

а) когда другой день вступления договора в силу предусмотрен самим трудовым договором (например, договор был подписан 12 марта и в нем стороны сделали оговорку о вступлении договора в силу с 20 марта);

б) когда это прямо предусмотрено федеральными законами и иными правовыми актами (но не законами, а другими актами субъектов Российской Федерации). Так, в случаях, когда назначение работника требует последующее утверждение его в должности (см. об этом [КОММЕНТАРИЙ](#) к ст. 19 ТК) - день подписания трудового договора и день его вступления в силу не совпадают;

в) когда работник фактически допущен к работе с ведома работодателя (см. об этом [КОММЕНТАРИЙ](#) к ст. 67 ТК);

2) работник именно обязан (а не вправе) приступить к работе и исполнению трудовых обязанностей (с учетом правил ст. 60 ТК, см. [КОММЕНТАРИЙ](#) к ней), со дня, определенного в трудовом договоре.

2. Анализ ст. 61 ТК позволяет сделать также ряд важных выводов:

1) в той мере, в какой в трудовом договоре прямо не определен день начала работ (независимо от причин) работник должен приступить к работе со следующего дня после дня вступления договора в силу (он не всегда совпадает с днем подписания договора, см. выше);

2) если работник не приступил к работе в установленный срок (этот срок может быть установлен либо в тексте трудового договора, либо иным образом, охарактеризованном выше) то договор аннулируется (т.е. налицо не расторжение договора, не прекращение трудового договора (см. об этих понятиях [КОММЕНТАРИЙ](#) к ст. 77-84 ТК), а самостоятельное основание прекращения действия этого договора) при условии, что:

а) срок, в течение которого работник не приступил к работе превысил 7 календарных дней (см. об этом [КОММЕНТАРИЙ](#) к ст. 14 ТК);

б) причины, по которым работник не приступил к работе - не являются уважительными (к последним относятся болезнь работника, смерть его близкого члена семьи и т.д.).

Статья 62. Выдача трудовой книжки и копий документов, связанных с работой

1. Применяя правила ст. 62 ТК нужно учесть:

1) работодатель именно обязан (а не вправе только) выдать копии перечисленных в ст. 62 ТК документов:

а) не позднее 3 календарных дней со дня подачи заявления об этом. Срок исчисляется по правилам ст. 14 ТК;

б) лишь в той мере, в какой работник подал именно письменное заявление;

в) заверенные надлежащим образом (т.е. подписанные руководителем, скрепленные печатью работодателя и т.п.) и безвозмездно;

2) перечень документов перечислен в ст. 62 ТК неисчерпывающим образом.

2. Анализ правил ст. 62 ТК показывает также, что:

1) трудовая книжка (иные документы о работе) подлежат выдаче работнику именно в

последний день работы (он совпадает с днем увольнения);

2) лишь при невозможности выдать эти документы в день увольнения (по причинам прямо указанным в ст. 62 ТК):

а) направляется уведомление (по почте) работнику о необходимости получения этих документов;

б) со дня направления такого уведомления (а не со дня его вручения!) работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки (см. об этом [комментарий](#) к ст. 235 ТК).

Глава 11. Заключение трудового договора

Статья 63. Возраст, с которого допускается заключение трудового договора

1. Анализ ст. 63 ТК показывает, что:

1) законодатель вернулся к ранее существовавшему общему правилу (о том, что трудовой договор можно заключить лишь с лицом, которому на момент подписания трудового договора исполнилось полных 16 лет);

2) с другой стороны, если лицо получило основное общее образование (в том числе и экстерном) либо оставило (в соответствии с Законом об образовании, другими федеральными законами) в том числе и добровольно) общеобразовательное учреждение - допускается заключение трудового договора с лицом, достигшим возраста полных 15 лет;

3) прием на работу лиц моложе 15 лет по общему правилу не допускается. Это означает, что руководитель предприятия любой организационно-правовой формы (иные работодатели) не вправе с лицами моложе 15 лет заключать трудовой договор. Однако заключать с такими лицами гражданско-правовые договоры (например, договор подряда, договор поручения и т.п.) работодатель имеет право (см. комментарий к [ст. 20, 56](#) ТК).

Ст.63 ТК не содержит никаких запретов при приеме на работу после достижения лицом 15 лет; не нужно теперь согласовывать этот вопрос и с профсоюзом. Однако возраст работника, безусловно, все же влияет на вопрос о приеме на работу. При этом необходимо иметь в виду, что в любом случае прием лиц моложе 18 лет на работы, упомянутые в специальном Списке запрещенных для молодежи работ, не допускается. ТК не делает никаких исключений для организаций, основанных на частной собственности, а также для детей самих учредителей таких организаций: в любом случае все должны руководствоваться ст. 63 ТК.

4) работодатель имеет право принимать на работу по трудовому договору лиц в возрасте от 14 лет. Условия, названные в ст. 63 ТК, при этом должны быть соблюдены (согласие родителей, учеба в образовательном учреждении, не вредный характер труда и т.д.). Кроме условий, содержащихся в ст. 63 ТК администрация организации, конечно, должна согласовать вопрос с выборным профсоюзным органом предприятия (п. 7 Положения о трудоустройстве учащихся).

О медосмотре при приеме на работу несовершеннолетних см. [комментарий](#) к ст. 266 ТК. Поскольку у лиц, не достигших 14 лет, не всегда есть паспорта, то они обязаны предъявлять работодателю свидетельство о рождении. На лиц, не достигших 18 лет, при приеме их на работу на срок свыше 5 дней следует заполнять трудовые книжки в установленном порядке (см. [комментарий](#) к ст. 66 ТК). Учащиеся, достигшие 14 лет, подают работодателю заявление о приеме на работу с согласия одного из родителей, усыновителей, попечителей), предъявляют справку о состоянии здоровья. В списочный состав работников организации они не включаются. О времени работы им выдаются справки установленного образца (п. 3, 4 Положения о трудоустройстве учащихся). Однако это не означает, что трудовая книжка не выдается: иной вывод противоречил бы ст. 66 ТК.

2. Применяя правила последнего абз. ст. 63 ТК нужно учесть, что:

1) они подлежат применению исключительно в случаях заключения трудового договора с организациями исчерпывающим образом перечисленными в абз.4 ст. 63 ТК;

2) возраст работника в этих случаях может быть и значительно ниже 14 лет (например, 7 лет, 9 лет и т.д.);

3) согласие (упомянутое в ст. 63 ТК) должно быть получено в письменной форме);

4) работодатель обязан исключить любой ущерб здоровью и нравственному развитию таких несовершеннолетних работников.

Статья 64. Гарантии при заключении трудового договора

1. Анализ правил ст. 64 ТК позволяет сделать ряд выводов:

1) вопрос о гарантиях при приеме на работу в условиях перехода к рынку и возможной безработицы приобретает особое значение. Кроме того, следует констатировать, что многие работодатели - предприниматели (на которых в основном рассчитан настоящий Комментарий) зачастую стремятся скрыть наличие у них вакансий, выдвигают необоснованные, а иногда и

противозаконные требования при приеме на работу (например, требуют от принимаемого не предусмотренные законодательством документы, допускают дискриминацию по признакам пола, возраста, национального происхождения и т.п.). Упоминание в комментируемой статье целой системы гарантий при приеме на работу - важное условие социальной защищенности граждан в организациях всех форм собственности;

2) "необоснованным" считается отказ в приеме на работу:

а) по причинам, которые прямо запрещены действующим законодательством (например, из-за того, что принимаемый в прошлом был осужден за хулиганство, из-за беременности женщины и т.п.);

б) по причинам, что работник настаивает на перечислении его зарплаты на его банковский счет;

в) из-за отсутствия специального образования (если это не является необходимым условием выполнения данной работы);

г) из-за того, что принимаемый не является гражданином Российской Федерации, хотя характером работы допускается прием на работу и иностранцев (ст. 13, 14 Закона об иностранцах);

д) из-за того, что работник был уволен с предыдущей работы за нарушения трудовой дисциплины, прогул и т.п. причинам, неблагоприятно характеризующим его отношение к прошлой работе;

е) из-за того, что у него в трудовой книжке есть запись о том, что он ранее на других предприятиях не выдержал срок испытания, был уволен по болезни, по сокращению штатов и т.д.

В любом случае при отказе в приеме на работу гражданину должны быть четко объяснены причины отказа, а по его просьбе причина отказа должна быть изложена письменно;

3) в ч. 2 ст. 64 ТК указан примерный перечень обстоятельств, в зависимости от которых лицу не может быть отказано в приеме на работу. Граждане Российской Федерации равны перед законом независимо от пола, расы, национального происхождения языка. Однако следует учесть, что в некоторых случаях знание языка (например, русского, английского, немецкого, татарского, башкирского, любого иного) как раз и является необходимым условием для приема на работу (например, переводчиком с русского на татарский и наоборот). В этих случаях говорить о дискриминации по языку не приходится, так как требование, касающееся владения языком, - это требование к квалификации принимаемого, к его "деловым качествам".

"Социальное происхождение", упоминаемое в ст. 64 ТК, - это происхождение принимаемого на работу: из рабочих, служащих, колхозников, фермеров, представителей той или иной религии, того или иного разряда интеллигенции (технической, гуманитарной, научной, литературной, лиц свободных профессий и т.п.). Не имеет значения и то обстоятельство, что родители относились к той или иной группе репрессированных граждан (кулаки, диссиденты и т.п.).

2. Абсолютно не имеет значения при приеме на работу имущественное положение лица. Вполне возможно, что ранее в целом одинаковое имущественное положение наших сограждан будет все больше и больше различаться. Однако с точки зрения права поступления на работу и миллионер, и человек, стесненный в средствах, имеют одинаковые права.

Важное значение имеет то, что по смыслу данной статьи прием на работу не зависит от места жительства гражданина. На практике реже все сводилось к тому, прописан ли гражданин в данном населенном пункте (местности) или нет. Отсутствие прописки не давало возможности принять на работу (устроиться на работу, ст. 181 КоАП РСФСР), а отсутствие работы не давало возможности прописаться и до недавних пор могло повлечь за собой уголовную ответственность (ст. 198, 209 УК РСФСР, теперь отмененные). В настоящее время регистрация или отсутствие таковой не могут служить основанием или условием реализации права на труд (ст. 3 Закона от 25 июня 1993 г.). Отказ в приеме на работу по причине отсутствия прописки или регистрации противоречит комментируемой статье, а виновные могут быть привлечены к ответственности, вплоть до уголовной (ст. 136 УК).

В равной степени это относится к убеждениям гражданина. Конечно, в том сложнейшем историческом периоде, в котором сейчас находится наша страна, в процессе ломки многих устоявшихся взглядов и традиций, переосмысления прошлого, встречаются убеждения порой прямо противоположные и взаимоисключающие друг друга. Это неизбежно при переходе к рыночным отношениям. Тем не менее с точки зрения комментируемой статьи убеждения в расчет не должны приниматься. Это касается и приема на работу в образовательные, воспитательные и прочие учреждения. Имеют значение не убеждения, а лишь профессиональные качества.

3. Наличие множества мелких партий, разнообразных движений, профсоюзов, иных общественных организаций, равно как членство в них - не может служить основанием для приема (отказа в приеме) на работу. Нельзя также ставить перед принимаемым из работу условия об обязательном вступлении в действующий на предприятии профсоюз, в иное общественное объединение. Практика отдельных предпринимателей, навязывающих принимаемым на работу условие о невступлении в профсоюз - грубое нарушение действующего законодательства (ст. 2,

30 Закона о профсоюзах).

К "другим обстоятельствам", упомянутым в комментируемой статье, относятся любые иные (не связанные с деловыми качествами принимаемого на работу) факты, сведения, жизненные ситуации и т.д. В частности, не имеют значения свойства личности, его характерные особенности (например, любит поспорить, умение отстаивать свою точку зрения и т.п.). Нельзя руководствоваться сложившимся о данном человеке "общественным мнением" (что он "склочник", "любитель критиковать" и т.п.). Нельзя отказывать в приеме на работу, если работник отказывается представить не установленные законодательством документы (см. об этом [комментарий](#) к ст. 65 ТК), из-за того, что работник еще не отслужил в армии, из-за того, что работник просит установить неполное рабочее время и т.д. Словом, любые фактические обстоятельства, прямо не связанные с деловыми качествами лица, не должны приниматься в расчет.

К "исключениям", упомянутым выше, относятся такие особые правила приема на работу, которые прямо установлены законодательством и представляют собой определенные изъятия (в виде льгот, преимуществ и т.п.) из общих правил. К таким исключениям относятся, в частности:

запрещение отказа в приеме на работу работников ликвидированного госпредприятия, если на его базе создан казенный завод (п. 6 Указа Президента РФ от 23 мая 1994 г.; СЗ РФ. 1994, N 5. Ст. 393);

обязанность принять на работу лиц, уволенных ранее в связи с незаконным привлечением к уголовной ответственности (Ведомости Верховного Совета СССР, 1981, N 21, ст. 741, ст. 133-139 УПК);

обязанность принять на работу лиц, избранных на выборные должности, срок полномочий которых истек (см., например, ст. 24 Федерального закона от 8 мая 1994 г. "О статусе члена Совета Федерации и депутата Госдумы Федерального Собрания РФ");

обязанность принять на работу лиц, уволенных из рядов Вооруженных Сил, и членов их семей (ст. 22 Закона о статусе военнослужащих) и др.

4. В комментируемой статье содержатся, по существу, дополнительные гарантии при приеме на работу лиц, приглашенных на работу в порядке перевода из других организаций по согласованию между руководителями (см. об этом [комментарий](#) к ст. 77 ТК).

Дело в том, что эти лица, если им будет отказано в трудоустройстве по месту новой работы, могут оказаться безработными, так как их прежнее место работы может быть уже занято. При отказе заключить с ними трудовой договор граждане вправе обратиться с иском в суд. В настоящее время спор подлежит судебному рассмотрению, даже если гражданин не обращался в комиссию по трудовым спорам того предприятия, куда он был приглашен. Не имеет значения то, что организация, откуда работник был приглашен, и предприятие, куда работник был приглашен, относятся к разным организационным формам, к разным ведомствам, основаны на различных формах собственности (п. 2 Постановления Верховного Суда Российской Федерации N 16).

Однако работник (который был приглашен в письменной форме на работу в порядке перевода) должен обратиться по вопросу трудоустройства (к пригласившему работодателю) не позднее одного календарного месяца со дня увольнения с прежнего места работы (срок исчисляется в соответствии со ст. 14 ТК).

Статья 65. Документы, предъявляемые при заключении трудового договора

1. Применяя правила ст. 65 ТК нужно учесть, что:

1) работодатель вправе потребовать от работника (при заключении трудового договора, например, в ходе переговоров):

а) документы, представление которых предусмотрено в самой ст. 65 ТК и Типовыми правилами внутреннего распорядка;

б) документы, представление которых предусмотрено отдельными актами действующего законодательства.

2) в соответствии со ст. 65 ТК и п. 6 действующих Типовых правил внутреннего распорядка (ТПВР) при приеме на работу администрация предприятия обязана потребовать от поступающего:

а) представления трудовой книжки, оформленной в установленном порядке. Лицо, впервые поступающее на работу, обязано представить справку о последнем занятии, выданную по месту жительства соответствующими органами исполнительной власти. В настоящее время работодатель обязан потребовать (а застрахованный - должен предъявить) при приеме на работу пенсионное страховое свидетельство. Уволенные из рядов Вооруженных Сил РФ предъявляют администрации военный билет;

б) предъявления паспорта в соответствии с законодательством о паспортах. Следует учесть, что паспорт нужен для поступления на работу в настоящее время не для проверки наличия или отсутствия штампа о регистрации (для приема на работу место жительства значение не имеет. См. [комментарий](#) к ст. 64 ТК), а в качестве удостоверения личности. Лица в возрасте до 14 лет обязаны вместо паспорта предъявить свидетельство о рождении;

3) наряду с этим ТПВР установили, какие документы вправе требовать администрация

(работодатель) от поступающего:

а) при приеме на работу, требующую специальных знаний, работодатель вправе потребовать от работника предъявления диплома или иного документа о полученном образовании или профессиональной подготовке.

Однако в ряде случаев работодатель не только вправе, но и обязан потребовать такой документ. Например, при приеме на работу, связанную с медицинской и фармацевтической деятельностью, необходимо требовать диплом о высшем или среднем специальном образовании и специальном звании. Более того, при приеме на работу, связанную с отдельными видами деятельности (перечень которых определяется Минздравом Российской Федерации), работодатель должен потребовать от поступающего сертификат специалиста и лицензию (ст. 54 Основ об охране здоровья). Другой пример, в соответствии с действующими Правилами дорожного движения прием на работу без документа о профессиональной подготовке - водительского удостоверения - не допускается. Таким образом, в тех случаях, когда отдельными актами законодательства работодатель обязывается требовать документ об образовании или о профессиональной подготовке, она обязана требовать эти документы, а во всех других случаях - вправе требовать (но может и не требовать);

б) работодатель вправе потребовать документы, подтверждающие специальный стаж для приема на данную работу (см., например, ст. 2 ОЗН);

в) о праве требовать документы о состоянии здоровья см. [комментарий](#) к ст. 213 ТК;

2. В отдельных случаях действующее законодательство предусматривает необходимость представления и других документов:

а) при избрании по конкурсу (на должности, замещаемые в таком порядке) необходимо представить письменную характеристику;

б) при приеме на материально-ответственную работу необходимо представить письменную служебную характеристику с последнего места работы;

в) при приеме на работу лица в возрасте от 14 до 15 лет нужно потребовать документ, подтверждающий согласие родителей (ст. 63 ТК и [комментарий](#) к ней);

г) при приеме на работу с вредными условиями труда совместителя, работодатель вправе потребовать от него справку с основного места работы, см. [комментарий](#) к ст. 283 ТК;

д) при приеме на работу инвалидов нужно требовать заключение МСЭК (ВТЭК) об условиях и характере труда инвалидов (СП СССР. 1985. N 1. Ст.4);

е) при приеме на работу в счет брони, квоты для приема на работу инвалидов нужна путевка органов социального обеспечения (см. ст. 20-24 Закона об инвалидах);

ж) при приеме на работу по направлениям органов государственной службы занятости работодатель обязан требовать это направление (ст. 28 Закона о занятости).

3. Требовать иные документы, помимо предусмотренных законодательством, нельзя. Нельзя, в частности, требовать документы о прежней судимости, справки о прежней работе, о семейном положении, о прежней зарплате, автобиографии и т.д. (СП СССР. 1960. N 6. Ст.33). В исключение из этого общего правила отдельными правовыми актами может быть установлен особый перечень документов, представляемых при приеме на работу. Например, при поступлении на работу по конкурсу в центральные органы федеральной исполнительной власти нужно представить следующие документы: анкеты установленной формы с фотографией; копии диплома об образовании, об ученой степени, документы, подтверждающие стаж работы, копии документов о повышении квалификации и др. (п. 4 Указа N 604). С другой стороны, публикуемые в местной печати объявления с требованиями от поступающих на работу лиц многочисленных анкет, автобиографий и т.п. (что в последнее время достаточно распространено) действующему законодательству не соответствуют (см. комментарий к [ст. 3](#), [64](#) ТК).

4. В последние годы целым рядом актов законодательства предусмотрена необходимость представления и других документов при поступлении на работу. В частности:

1) гражданин, поступающий на государственную службу, обязан представить также личное заявление, медицинское заключение о состоянии здоровья, справку о том, что он представил в налоговые органы сведения об имущественном положении. Дело в том, что гражданин, поступающий на государственную службу (равно как и государственные служащие), обязан ежегодно представлять в налоговые органы сведения о полученных им доходах и имуществе, принадлежащем ему на праве собственности (ст. 12, 21 Закона о госслужбе);

2) эти граждане в случаях, установленных законом, проходят также процедуру оформления допуска к сведениям, составляющим государственную и иную охраняемую законом тайну (п. 3 ст. 21 Закона о госслужбе);

иностранный гражданин, въехавший в Российскую Федерацию с целью работы по найму, обязан, представить подтверждение на право трудовой деятельности в Российской Федерации оно выдается в виде приглашения на въезд в Российскую Федерацию в целях осуществления трудовой деятельности (ст. 18 Закона об иностранцах). См. об этом [комментарий](#) к ст. 20 ТК;

лица, окончившие высшие и средние профессиональные образовательные учреждения,

обучающиеся в рамках целевой контрактной подготовки, представляют работодателю направление образовательного учреждения для оформления контракта с работодателем (п. 4 Постановления Правительства РФ № 942 от 19 сентября 1995 г. "Положение о целевой контрактной подготовке специалистов с высшим и средним профессиональным образованием");

лица, принимаемые (в случаях, предусмотренных законодательством) на работу по конкурсу, представляют документы, круг которых определен законодательством о конкретном виде конкурса, например, нотариусы представляют в конкурсную комиссию соответствующую лицензию (п. 5 Положения от 17 февраля 1997 г.) (см. [комментарий](#) к ст. 18 ТК).

В упомянутых случаях (и в других случаях, прямо установленных действующим законодательством) лицу, отказывающемуся представить соответствующий документ, может быть отказано в приеме на работу. Например, Законом о банках (ст. 14) установлено, что для государственной регистрации банка или иной кредитной организации и получения лицензии на осуществление банковских операций нужно представить в ЦБ ряд документов и, в частности, анкеты кандидатов на должности руководителей исполнительных органов и главного бухгалтера кредитной организации, заполняемые ими и содержащие сведения:

о наличии у этих лиц высшего юридического или экономического образования (с представлением копии диплома или заменяющего его документа);

о наличии у этих лиц опыта руководства отделом или иным подразделением кредитной организации, связанных с осуществлением не менее 1 года, а при отсутствии специального образования - опыта руководства таким подразделением не менее 2 лет;

о наличии (отсутствии) судимости.

В связи с этим при заключении трудового договора (контракта) с упомянутыми лицами от них обязаны потребовать предусмотренные в ст. 14 Закона о банках документы.

5. Завершая [комментарий](#) к ст. 65 нужно также обратить внимание на следующие обстоятельства:

1) многие из перечисленных выше правовых актов не вполне соответствуют нормам и ст. 65 ТК и ряда других норм ТК. В частности, это относится и к Типовым правилам внутреннего распорядка от 20.07.84 г. В связи с этим, нужно руководствоваться правилами:

а) ст. 5 ТК о том, что нормы трудового содержания в других законах, иных нормативных правовых местах должны соответствовать ТК. В случае их противоречия нормам ТК - применяются последние;

б) ст. 422, 423 ТК о том, что принятые до введения в действие ТК законы и иные правовые акты подлежат приведению в соответствие с ТК и применяются лишь в той мере, в какой не противоречат ТК;

2) если работодатель (в нарушение правил ст. 65 ТК) требует документы, не предусмотренные трудовым законодательством, то он может быть привлечен к:

а) административной ответственности. Например, по ст. 5.27 КоАП, предусматривающий, что нарушение законодательства о труде (в том числе и правил ст. 65 ТК - А.Г.) влечет наложение административного штрафа в размере от 5 до 50 МРОТ, а если такое нарушение допущено работодателем, ранее подвергнутым административному наказанию за аналогичное нарушение влечет за собой дисквалификацию на срок от 1 до 3 лет (см. об этом подробнее в книге: А.Н. Гув, Постатейный комментарий к КоАП РФ, М., Инфра-М, 2002);

б) уголовной ответственности, например, по ст. 145 УК, предусматривающая ответственность за необоснованный отказ в приеме на работу женщины, имеющей детей в возрасте до 3 лет (в том числе и путем истребования не предусмотренных трудовым законодательством документов);

3) если работник впервые поступает на работу, то работодатель обязан (а не наделяется правом):

а) оформить трудовую книжку на такого работника (см. об этом [комментарий](#) к ст. 66 ТК);

б) оформить страховое свидетельство государственного пенсионного страхования (в соответствии с Законом об индивидуальном учете). Речь идет о том, что работодатель готовит необходимые сведения и документы, представляет их в отделение ПФР для получения такого свидетельства.

Статья 66. Трудовая книжка

1. Анализ правил ст. 66 ТК позволяет сделать ряд выводов:

1) трудовая книжка должна соответствовать установленному образцу. При этом форма, порядок ведения и хранения трудовых книжек должно установить Правительство Российской Федерации;

2) впредь до принятия Правительством Российской Федерации соответствующего правового акта - необходимо руководствоваться Инструкцией о трудовой книжке. Однако эта Инструкция подлежит применению лишь в иной мере, в какой она не противоречит нормам ТК (ст. 5, 422, 423 ТК, см. [комментарий](#) к ним);

3) работодатель - организация обязана (а не наделена правом) вести трудовые книжки на всех работников:

а) которые проработали в организации более 5 дней (т.е. 6 и более календарных дней). Отсчет ведется со дня вступления трудового договора в силу (этот день определяется по правилам ст. 61 ТК). Однако, если работник приступил к работе позднее (например, через три дня после вступления трудового договора в силу) - то отсчет срока нужно начинать с этого дня (см. также комментарий к [ст. 14, 61](#) ТК);

б) если данная работа является для работника основным местом работы (даже если он учится, например, в вузе, но работает в свободное от учебы время);

4) работодатели - физические лица (в том числе и индивидуальные предприниматели) - не вправе заводить (оформлять) трудовые книжки на своих работников либо производить в них записи (см. об этом [комментарий](#) к ст. 309 ТК).

В практике возник ряд вопросов, связанных с применением правил ст. 66 ТК:

а) распространяется ли запрет вести трудовые книжки на физических лиц, являющихся индивидуальными предпринимателями? Да, распространяется: дело в том, что и для таких физических лиц в ст. 66 ТК не делается никаких исключений;

б) нет ли противоречий между ст. 66 ТК и ст. 23 ГК о том, что к индивидуальным предпринимателям применяются правила о коммерческих организациях? Противоречий нет: дело в том, что в ст. 23 ГК подчеркивается, что иное может быть предусмотрено законом, примером может служить ст. 66 ТК, к тому же для целей трудового права нормы ТК - имеют приоритет (ст. 5 ТК);

в) вправе ли физическое лицо требовать предъявления трудовой книжки? Систематическое толкование ст. 65 и 66 ТК позволяют дать утвердительный ответ на этот вопрос: правила ст. 66 ТК не препятствуют тому, чтобы такой работодатель потребовал предъявить (не более) трудовую книжку:

г) должен ли работодатель оформить трудовую книжку на работника, который не предъявил трудовую книжку (например, потерял) хотя фактически уже был допущен к работе? Систематическое толкование ст. 66-67 позволяет утвердительно ответить на этот вопрос.

2. Применяя правила ст. 66 ТК нужно также учитывать следующие обстоятельства:

1) трудовые книжки ведутся и у работодателей, являющихся российскими организациями со 100% иностранным капиталом. Если даже иностранный гражданин (лицо без гражданства) в случаях, предусмотренных в ст. 13, 18 Закона об иностранцах, поступил на работу в российскую организацию, то и на него необходимо завести трудовую книжку, если он проработал свыше 5 дней. Не меняется положение и в том случае, если работник заключил трудовой договор на временные, сезонные работы. Если работник принимается на работу с испытательным сроком (превышающим 5 дней), то и в этом случае трудовую книжку нужно завести. Бланки трудовых книжек и вкладышей к ним можно приобрести только в специализированных организациях. Трудовые книжки вручаются работником при поступлении на работу организацией и хранятся в течение всего времени работы работника. Практика отдельных руководителей частных, кооперативных и т.п. организаций, оставляющих трудовые книжки "на руках" у работников, действующему законодательству не соответствует. Это касается и лиц, принятых на условиях надомного труда;

2) заполняется трудовая книжка впервые в присутствии работника не позднее одной недели со дня приема на работу. При этом в трудовую книжку должны быть внесены прежде всего сведения о работнике (ф.и.о., дата рождения, образование, профессия, специальность). Эти сведения записываются на первой странице трудовой книжки на основании паспорта или свидетельства о рождении (если, например, паспорта нет). Фамилию, имя, отчество работника следует писать полностью, без сокращений, без замены инициалами. Образование принимаемого на работу указывается только на основании соответствующего документа (аттестата, диплома, свидетельства и т.д.). В равной степени это требование относится к указанию в трудовой книжке профессии или специальности работника. После записи упомянутых выше сведений работодатель указывает дату первичного заполнения трудовой книжки, а работник заверяет правильность записей своей личной подписью.

После этого представитель работодателя (заполняющий трудовую книжку) ставит свою подпись, а затем ставится печать организации, где трудовая книжка впервые заполнена.

При необходимости изменения сведений о фамилии, образовании и т.п. эти изменения заносятся в трудовую книжку только после предъявления работником соответствующих документов (например, свидетельства о заключении брака, диплома об окончании вуза и т.п.) работодателю;

3) в разделе трудовой книжки "сведения о работе" в виде заголовка пишется (или ставится штамп) полное наименование организации (например, "Полное товарищество "Семенов и компания"), в который заполняется трудовая книжка. После чего на следующей строке ставится порядковый номер записи (в графе 1), дата приема на работу (графа 2). При этом можно

использовать только арабские двузначные цифры (например, 03.11.2004 г.). В графе 3 производится запись о наименовании работы или должности работника (в соответствии с ЕТКС, Единой номенклатурой должностей, ТКС, штатным расписанием, учредительными документами, нормативными актами и т.п.). Аналогичный порядок заполнения записей установлен и при переводах работников, изменении их разрядов, наименовании должностей и т.д.

В графу 4 заносятся дата и номер приказа о приеме на работу, об увольнении, о переводе и т.д. (опять можно использовать лишь арабские цифры). Все записи в трудовую книжку (например, о переводе, об изменении разряда рабочих и т.д.) должны производиться работодателем не позднее одной недели после издания соответствующего приказа. По просьбе работников в трудовой книжке может быть произведена запись о работе по совместительству (отдельной строкой) работодателем по месту основной работы работников (если работник представит необходимые документы об этом);

4) иногда в организациях (например, в летнее время) работают студенты и учащиеся, аспиранты, проходят практику стажеры и т.п. Так как их трудовые книжки находятся у администрации учебного заведения (или у них самих), то и записи о времени работы, прохождения учебной, ознакомительной практики и т.д. производятся администрацией учебного заведения. Однако работодатель должен по просьбе студентов, учащихся и др. выдавать им соответствующие справки о времени и характере их работы на данном предприятии. Отдельной строкой в трудовую книжку заносятся также запись времени службы в армии, МВД, ФСБ (КГБ, МБ, ФСК) охранных и специальных службах, о времени учебы в различных учебных заведениях (в том числе негосударственных, при наличии у последних лицензии), о членстве в колхозах, других кооперативах производственного характера. Если трудовая книжка заполняется впервые, то все упомянутые записи вносятся в нее до занесения сведений о работе работника в данной организации. При восстановлении непрерывного трудового стажа работника (стажа работы по определенной специальности) необходимо внести запись об этом в трудовую книжку;

5) в раздел "Сведения о награждениях" вносятся лишь сведения о награждениях работника государственными наградами (например, орденами, медалями), о присвоении им почетных званий (например, почетный шахтер), званий лауреатов и т.п.

В отличие от этого, в разделе "Сведения о поощрениях" следует производить записи о мерах поощрения, применяемых за успехи в работе в данной организации (см. об этом [комментарий](#) к ст. 191 ТК). С другой стороны, запрещено вносить в трудовую книжку сведения о взысканиях;

6) хотя увольнение также является одним из видов дисциплинарного взыскания (см. об этом [комментарий](#) к ст. 192 ТК), все же следует иметь в виду, что запись об этом в трудовую книжку нужно вносить не только при увольнении по собственному желанию, не только по основаниям, предусмотренным в ст. 78-80 ТК, но и при увольнении по ст. 81, 83, 84 ТК.

3. Так как на практике молодые предприниматели испытывают определенные затруднения при выполнении записей об увольнении работников, приводим примеры правильных записей:

а) запись об увольнении при отрицательных результатах испытания при приеме на работу: "Уволен как не выдержавший срок испытания при приеме на работу, ст. 71 ТК РФ";

б) запись об увольнении по соглашению сторон (см. [комментарий](#) к ст. 78 ТК): "Уволен по соглашению сторон, ст. 78 ТК РФ";

в) запись об увольнении по истечении срока трудового договора (см. [комментарий](#) к ст. 79 ТК): "Уволен в связи с истечением срока трудового договора (контракта), ст. 79 ТК РФ";

г) запись об увольнении по собственному желанию (см. [комментарий](#) к ст. 80 ТК): "Уволен по собственному желанию, ст. 80 ТК РФ". А если есть уважительная причина увольнения по собственному желанию, то ее следует указать. Например: "Уволена по собственному желанию в связи с переводом мужа на работу в другую местность, ст. 80 ТК РФ";

д) запись об увольнении в связи с переводом на работу в другое предприятие (см. [комментарий](#) к п. 5 ст. 77 ТК): "Уволен в связи переводом на работу в акционерное общество "Гагарин-Лада", п. 5 ст. 77 ТК РФ". Запись об увольнении при переходе на выборную должность: "Уволен в связи с избранием главой администрации г. Энска, см. ст. 77 ТК РФ";

е) при увольнении из-за отказа от перевода на работу в другую местность либо от продолжения работы при изменении существенных условий труда (см. об этом [комментарий](#) к п. 9 ст. 77 ТК РФ) эта причина в записи должна быть отражена: "Уволен в связи с отказом от перевода вместе с организацией в г. Можайск, п. 9 ст. 77 ТК РФ";

ж) при увольнении в случае вступления в законную силу приговора суда запись может быть такой: "Уволен в связи с вступлением в законную силу приговора суда о лишении свободы сроком на 1,5 года п. 4 ст. 83 ТК РФ";

з) при увольнении в связи с сокращением численности или штата работающих производится следующая запись: "Уволен в связи с сокращением численности работающих, п. 2 ст. 81 ТК РФ". Запись об увольнении в связи с ликвидацией организации гласит: "Уволен в связи с ликвидацией организации, п. 1 ст. 81 ТК РФ";

и) запись об увольнении в связи с обнаружением несоответствия выполняемой работ или занимаемой должности: "Уволен в связи с обнаружившимся несоответствием занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации, п. 3 ст. 81 ТК РФ". А если причина увольнения - состояние здоровья, то запись может быть такой: "Уволен в связи с состоянием здоровья, препятствующим продолжению данной работы, п. 3 ст. 81 ТК РФ";

к) запись об увольнении лиц, систематически допускающих, например, нарушения трудовой дисциплины, может быть такой: "Уволен в связи с систематическим нарушением правил трудового распорядка, действующих в организации, п. 5 ст. 81 ТК РФ";

л) запись при увольнении за прогул может гласить: "Уволен за прогул без уважительных причин, п. 6 ст. 81 ТК РФ";

м) при увольнении в связи с длительным отсутствием из-за болезни (см. об этом [комментарий](#) к п. 5 ст. 83 ТК) запись может гласить: "Уволен в связи с неявкой на работу более 4 месяцев подряд вследствие нетрудоспособности, п. 5 ст. 83 ТК РФ";

н) при увольнении в связи с восстановлением на данной должности прежнего работника (см. об этом [комментарий](#) к п. 2 ст. 83 ТК) запись может гласить: "Уволен в связи с восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу, п. 2 ст. 83 ТК";

о) запись об увольнении из-за появления на работе в состоянии алкогольного, токсического или наркотического опьянения может быть такой: "Уволен в связи с появлением на работе в нетрезвом состоянии, п. 6 ст. 81 ТК";

п) при увольнении за хищения государственного или иного чужого имущества (см. об этом [комментарий](#) к п. 6 ст. 81 ТК) запись может гласить: "Уволен из-за совершения по месту работы мелкого хищения государственного имущества, п. 6 ст. 81 ТК РФ";

р) если руководящий работник освобожден по требованию профсоюзного органа (см. [комментарий](#) к ст. 195 ТК, то производится следующая запись: "Освобожден от занимаемой должности по требованию (соответствующего) выборного профсоюзного органа, ст. 195 ТК РФ";

с) если руководящий работник увольняется за совершение однократного грубого нарушения трудовых обязанностей (см. [комментарий](#) к ст. 87 ТК), то производится такая запись: "Освобожден от занимаемой должности в связи с однократным грубым нарушением трудовых обязанностей, п. 10 ст. 81 ТК РФ";

т) при увольнении материально-ответственного лица из-за утраты доверия к нему запись может гласить: "Уволен в связи с совершением виновных действий, повлекших утрату доверия к работнику со стороны администрации, п. 7 ст. 81 ТК РФ";

у) если увольняют лиц, выполняющих воспитательные функции за аморальный проступок, запись может быть такой: "Уволен в связи с допущением аморального проступка, несовместимого с выполнением воспитательных функций, п. 8 ст. 81 ТК РФ";

ф) если с руководителем расторгается трудовой договор до истечения срока его действия, то запись должна гласить: "Уволен в связи с расторжением трудового договора по соглашению сторон, ст. 78 ТК РФ";

х) если увольняется работник, принятый на работу с нарушением установленного порядка, запись может гласить: "Уволен в связи с нарушением установленного законодательством порядка приема на работу, ст. 84 ТК РФ" (см. об этом [комментарий](#) к [ст. 63-65, 84](#) ТК).

4. Существует определенный порядок производства записей об увольнении. В графе 1 трудовой книжки нужно указать порядковый номер записи, в графе 2 - день увольнения работника. Действующее законодательство установило, что днем увольнения считается последний день работы (ст. 77 ТК). Именно в этот день трудовая книжка должна быть выдана работнику. В графе 3 указывается причина увольнения, наконец, в графе 4 приказ, номер и дата его издания.

Все записи (об увольнении, о поощрениях, награждениях и т.п.), внесенные в трудовую книжку работника во время его работы на данном предприятии, заверяются подписью руководителя (иного полномочного представителя работодателя) и печатью организации. О порядке и сроках выдачи трудовой книжки см. [комментарий](#) к ст. 62 ТК.

В случае смерти работника в трудовой книжке умершего (в графе "Сведения о работе") пишется: "Работа прекращена в связи со смертью работника". В случае необходимости внесения исправленных записей в трудовую книжку работодатель должен потребовать от работника представления необходимых для этого документов либо сам должен их истребовать из других инстанций. Если сам работник выявляет в трудовой книжке неточные записи, он должен обратиться к работодателю по прежнему месту работы с просьбой исправить неправильные записи, а администрация по новому месту работы должна ему оказать всяческое содействие. При неправильных или неточных записях сведений о работе их исправление должна производить организация, где были внесены соответствующие записи. А при ее реорганизации - записи производятся ее правопреемниками. Следует учесть, что свидетельские показания не могут служить основанием для внесения изменений в трудовую книжку, всегда должны быть представлены документы. Зачеркивания, исправления, вытравление текста и т.п. в трудовой книжке не допускаются. Если необходимо внести исправления в записи в трудовой книжке, то под

следующим порядковым номером соответствующей графы трудовой книжки (например, графы "Сведения о работе" и т.п.), в графе 3 пишется: "Запись за номером (N) таким-то недействительна". Далее повторяются исправленные дата и номер приказа, неправильно внесенного в трудовую книжку. При утере трудовой книжки, работник обязан немедленно заявить об этом работодателю. Не позднее 15 дней после заявления работника организация обязана выдать ему новую трудовую книжку с надписью "Дубликат". Учет, хранение, ведение и выдача трудовых книжек - это обязанность руководителя организации. Он может своим приказом назначить должностное лицо, уполномоченное выполнять эту работу. Необходимо в организации иметь книгу учета и движения трудовых книжек и вкладышей к ним. В ней производится регистрация всех трудовых книжек, принятых от работников, их выдача, с записью номеров, заведение новых трудовых книжек на лиц, впервые принятых на работу и т. д. При увольнении выдача трудовой книжки производится обязательно под расписку в книге учета. Индивидуальные предприниматели не ведут трудовые книжки на своих работников (письмо Минтруда N 28-6 от 4 февраля 1997 г., ст. 309 ТК).

5. Завершая анализ ст. 66 ТК нужно также обратить внимание на то, что:

1) записи в трудовых книжках (в том числе и записи об увольнении) сделанные на основании ссылок на нормы ранее действовавшего КЗОТ исправлению не подлежат (в том числе и при выдаче дубликатов трудовых книжек);

2) трудовые книжки - ведутся на работников за счет средств работодателя и выдаются работникам (например, при увольнении) безвозмездно (см. [комментарий](#) к ст. 62 ТК);

3) работодатель обязан возместить работнику не полученный последний заработок, если это явилось следствием задержки работодателем выдачи работнику трудовой книжки, внесения в нее неправильной или не соответствующей законодательству формулировки об увольнении (см. об этом [комментарий](#) к ст. 235 ТК);

4) трудовая книжка является основным документом о трудовой деятельности и о стаже работника. При ее наличии трудовой стаж прежде всего устанавливается в соответствии с записями в трудовой книжке.

Статья 67. Форма трудового договора

1. Анализ ст. 67 ТК позволяет сделать ряд важных выводов:

1) по новому ТК трудовой договор должен иметь письменную форму. При этом договор:

а) по общему правилу составляется в двух экземплярах (по одному для каждой из сторон);

б) оба экземпляра подписываются и работником и работодателем. С этого момента (если иное не вытекает из правил ст. 61 ТК, см. [комментарий](#) к ней) трудовой договор вступает в силу:

в) число подписанных экземпляров может быть и больше:

- по желанию работника и работодателя;

- в случаях, когда заключается трудовой договор с отдельными категориями работников (например, госслужащими при приеме на работу, связанную с допуском к государственной тайне и в других случаях, прямо предусмотренных законом, иными нормативными правовыми актами), когда вопрос о заключении трудового договора необходимо согласовать с лицами (органами) не являющимися работодателями по этим договорам (например, с органами ФСБ);

2) даже если трудовой договор не был оформлен надлежащим образом, он считается заключенным, поскольку:

а) работник фактически приступил к работе (т.е. стал выполнять трудовую функцию, которую должен был выполнять по еще не оформленному должным образом трудовому договору);

б) это произошло с ведома работодателя (если его представителя). Неважно, что последний не даст прямо разрешения: главное, что он не запретил начать работу. Таким образом, наряду с письменной формой договор ст. 67 ТК различает и другую форму трудового договора, а именно "путем фактического допущения к работе";

3) при "фактическом допущении к работе" работодатель обязан (а не только вправе) оформить с работником трудовой договор в письменной форме. При этом срок оформления трудового договора:

а) не может превышать трех календарных дней;

б) исчисляется по общим правилам ст. 14 ТК (см. [комментарий](#)).

В практике возник вопрос: какие неблагоприятные последствия могут наступить, если работодатель не оформил такой трудовой договор в письменной форме? Для работника - никаких неблагоприятных последствий не наступает: он считается принятым на работу, ему должны начислить зарплату, идет трудовой стаж и т.д. Работодатель может быть привлечен к дисциплинарной, административной ответственности (например, по требованию налоговых органов), а в ряде случаев - и к уголовной ответственности (например, по ст. 293 УК "Халатность", если его бездействие повлекло существенное нарушение прав и законных интересов работников).

2. Учитывая трудности предпринимателей (коммерческих организаций, индивидуальных предпринимателей, иных физических лиц) приводим текст Примерной формы трудового договора

(контракта) заключаемого с работниками (она утверждена Постановлением Минтруда Российской Федерации от 14.07.93).

3. В связи с тем, что указанная выше "Примерная форма" была утверждена до введения в действие ТК, нужно учесть, что:

1) в ряде случаев от не вполне соответствует нормам ТК (например, в части применения двойного названия "трудового договора (контракта)", в части употребления термина "предприятие", вместо термина "работодатель" и т.д.);

2) эту форму следует применять лишь в части, в которой она не противоречит нормам ТК (например, ст. 21, 22, 57, 58 ТК, см. [КОММЕНТАРИЙ](#) к ним).

4. Для правильного применения норм ст. 67 ТК нужно также обратить внимание на то, что:

1) Минтруда Российской Федерации утвердил текст "Примерного трудового договора с работником, привлекаемым для выполнения работ в районы Крайнего Севера и приравненных к ним местностях" (постановление N 29 от 23.07.98). См. об этом [КОММЕНТАРИЙ](#) к ст. 324 ТК;

2) Минимущество Российской Федерации (распоряжением N 189-р от 16.02.2000) утвердило текст "Примерного контракта с руководителем федерального государственного унитарного предприятия" (см. об этом [КОММЕНТАРИЙ](#) к ст. 275 ТК);

3) применяя указанные Примерные формы нужно учесть, что:

а) они могут быть изменены конкретными работодателями (с учетом специфики их деятельности);

б) подлежит применению лишь в той мере, в какой не противоречат нормам ТК.

О том, что в любом случае (даже если письменная форма трудового договора - соблюдена) прием на работу оформляется приказом - см. [КОММЕНТАРИЙ](#) к ст. 68 ТК. Об оформлении трудовой книжки при заключении трудового договора см. [КОММЕНТАРИЙ](#) к ст. 66 ТК.

Статья 68. Оформление приема на работу

1. Прием на работу оформляется:

1) в любом случае (т.е. даже если стороны выполнили требования ст. 67 ТК (см. [КОММЕНТАРИЙ](#) к ней) и заключили трудовой договор в письменной форме). Иначе говоря, само по себе наличие письменного договора - не освобождает работодателя от необходимости издать приказ (распоряжение) о приеме на работу;

2) таким приказом (распоряжением) который:

а) по своему содержанию не может противоречить заключенному договору;

б) издается на основании последнего и должен отражать его условия прежде всего существенные, см. об этом [КОММЕНТАРИЙ](#) к ст. 57 ТК). С другой стороны - нет необходимости в тексте приказа излагать (повторять) все содержание трудового договора;

в) издается и в том случае, когда трудовой договор был заключен "путем фактического допущения к работе";

д) должен быть издан и тогда, когда оформляется прием на работу руководителя организации;

3) только изданием приказа, но не заполнением заявления. Ранее действовавший порядок оформления (т.е. работник пишет заявление о приеме на работу, а работодатель издает приказ о приеме на работу) - перестал быть обязательным. Хотя такая процедура - может быть и применена: она не противоречит ст. 68 ТК: главное, чтобы приказ (распоряжение) о приеме на работу был издан;

4) только исходя из норм ст. 67, 68 ТК и ряда других положений ТК. Иначе говоря, ранее действовавшая Типовая межотраслевая форма N 1 "Приказ (распоряжение) о приеме на работу" (она применялась в соответствии с постановлением Госкомстата РФ N 71-а от 30.10.97 г.) - в настоящее время утратила силу.

2. В помощь работодателям приводим текст приказа о приеме на работу в случаях, встречающихся наиболее часто:

1) Приказ о приеме на работу в организацию:

Приказ N

г. Москва

19.10.2003

1. Николаева Олега Степановича принять на работу экономистом на условиях трудового договора, заключенного с ним 18 октября 2003 г.

2. Трудовой договор с О.С. Николаевым вступает в силу с 20 октября 2003 г. (п. 7 трудового договора от 18.10.2003) и действует на неопределенный срок.

3. Установить О.С. Николаеву заработную плату в размере, упомянутом в п. 11 трудового договора от 18.10.2003 г.

4. С настоящим приказом ознакомить О.С. Николаева под расписку.
5. Отделу кадров обеспечить оформление трудовой книжки в установленном порядке.
Основания: ст. 57, 61, 66-67 ТК; трудовой договор от 18.10.2003.

Генеральный директор АО

Степанов В.Г.

- 2) приказ о приеме на работу руководителя:

Приказ N

г. Смоленск

17.09.2004

1. Вступаю в должность Генерального директора ЗАО "Прогресс" с 17.09.2004 в соответствии с трудовым договором N от 15.09.2004, заключенным со мной участниками ЗАО "Прогресс".
2. Размер заработной платы и иные условия труда определяются пунктами трудового договора N от 15.09.2004 г.
3. Срок действия трудового договора N от 15.09.2004: с 17.09.2004 до 17.09.2007 г. (п. 10 трудового договора N от 15.09.2004).
4. С настоящим договором ознакомить всех работников ЗАО "Прогресс".
Основания: ст. 56-61, 67, 68 ТК; трудовой договор N от 15.09.2004.

Генеральный директор ЗАО "Прогресс"

Мелихов П.С.

- 3) приказ о приеме на работу физическим лицом:

Приказ N

г. Москва

15.10.2005

1. Рысеву Надежду Павловну принять на работу личным секретарем на основании трудового договора, заключенного с ней 15.10.2005 г.
2. Установить Рысевой Н.П. заработную плату в размере, предусмотренном в п. 10 трудового договора от 15.10.2005 г.
3. Трудовой договор с Рысевой Н.П. вступает в силу с 15.10.2005 г. и действует до 15.10.2008 г. (п. 5 трудового договора от 15.10.2005).
4. С настоящим приказом ознакомить Рысеву Н.П. под расписку.
Работодатель: гражданин Павлов Н.С.
Основания: ст. 57, 58, 67, 68 ТК, трудовой договор от 15.10.2005.

3. Применяя правила ст. 68 ТК нужно также учесть, что:

- 1) работодатель (в процессе оформления приема на работу) обязан (а не только вправе):
 - а) выдать работнику заверенную копию приказа о приеме на работу (если последний просит об этом). Копия должна быть выдана не позднее 3 дней со дня подачи заявления об этом (см. [комментарий](#) к ст. 62 ТК);

- б) ознакомить работника с документами указанными в абз.3 ст. 68 ТК;

- в) провести с ним инструктаж по охране труда, иные мероприятия, предусмотренные действующими ОЗОХТ (см. об этом [комментарий](#) к ст. 212 ТК);

- 2) работодатель должен также обеспечить работника работой в полном соответствии с условиями трудового договора.

4. Для целей учета, работодателя - организации должны заполнять ряд форм:

- 1) форму Т-3 "Штатное расписание";
- 2) форму Т-1 (о приказе о приеме на работу одного работника);
- 3) форму Т-1а (о приказе о приеме на работу группы работников);
- 4) форму Т-2 "Личная карточка работника".

Статья 69. Медицинское освидетельствование при заключении трудового договора

1. Анализ правил ст. 69 ТК позволяет сделать ряд выводов:

- 1) Обязательному предварительному (т.е. еще до фактического допуска к выполнению работ) медицинскому освидетельствованию при заключении трудового договора подлежат:

- а) все лица, не достигшие к дню заключения трудового договора (и допуска к работе)

возраста 18 лет;

б) иные лица, в случаях предусмотренных самим ТК (см. об этом, например, комментарий к [ст. 213](#), [266](#) ТК) или иными федеральными законами (например, ОЗОХТ, Законом о сан. эпид. и др.);

2) если у работодателя есть медико-санитарная часть, поликлиника, иное лечебно-профилактическое учреждение (ЛПУ), то они и должны проводить медосмотры. Однако подавляющее большинство организаций, особенно негосударственного сектора, не имеет своих ЛПУ. В этом случае медосмотры проводят соответствующие территориальные ЛПУ. Медосмотры производятся за счет работодателя (ст. 14 ОЗОХТ).

При уклонении работника от прохождения медосмотров или невыполнении им рекомендаций по результатам проведенных обследований работодатель (администрация) не должен допускать работника к выполнению им трудовых обязанностей. Это может расцениваться как неисполнение требований правил внутреннего распорядка, и к работнику могут быть применены меры дисциплинарного взыскания, вплоть до увольнения (по ст. 81 ТК, см. [комментарий](#) к ней).

2. Для правильного применения норм ст. 69 ТК нужно также учесть, что:

1) действует ряд правовых актов, регулирующих порядок проведения медицинского освидетельствования. Так, Минздравмедпром приказом N 90 от 14 марта 1996 г. утвердил Список профессиональных заболеваний, Перечень общих медицинских противопоказаний к допуску на работу, а приказом N 405 от 10 декабря 1996 г. - Положение о проведении обязательных предварительных и периодических медосмотров. Кроме того, еще ранее в приказе N 90 от 14 марта 1996 г. он уточнил упомянутый Перечень, а Госкомитет по санэпидемнадзору и Минздрав Российской Федерации совместным приказом N 280/88 от 5 октября 1995 г. утвердили Временный перечень вредных, опасных веществ и производственных факторов, при работе с которыми обязательны предварительные и периодические медицинские осмотры работников. Упомянутый Временный перечень включает такие опасные для здоровья вещества и факторы, как: различные химические соединения и элементы (свыше 50 видов), пестициды (около 40 видов), промышленные аэрозоли преимущественно фиброгенного и смешанного типа действия (более 25 видов), биологические факторы (видов), факторы трудового процесса (11 видов). Этим же приказом утвержден Временный перечень работ, при выполнении которых обязательны предварительные и периодические медицинские осмотры работников (а в приказе Минздравмедпрома N 90 от 14 марта 1996 г. этот Перечень был уточнен и определены также медицинские работники, осуществляющие эти медосмотры).

Учитывая важность этого документа для руководителей и юристов, в конце комментария к настоящей статье приводится его полный текст. При приеме на работу работодатели должны руководствоваться и другими указанными выше нормативными актами Минздрава Российской Федерации (см. [комментарий](#) к ст. 213 ТК).

2) приказом Минздрава Российской Федерации N 198 от 5 июня 2000 г. был отменен (в связи с отказом Минюста Российской Федерации зарегистрировать его) приказ Минздрава Российской Федерации N 244 от 14.08.1997 "О проведении обязательных предварительных при поступлении на работу и периодических медицинских обследований". В связи с этим последний применению не подлежит.

3) работники отдельных профессий, производств, предприятий, учреждений и организаций, перечень которых утверждается Правительством Российской Федерации, проходят обязательное медицинское освидетельствование для выявления ВИЧ-инфекции при проведении обязательных предварительных при поступлении на работу и периодических медицинских осмотров. Правительство РФ также утверждает Правила прохождения обязательного медицинского освидетельствования лиц в целях охраны здоровья населения и предупреждения распространения ВИЧ-инфекции (ст. 9 Федерального закона "О предупреждении распространения в РФ заболевания, вызываемого вирусом иммунодефицита человека (ВИЧ-инфекция)" от 30 марта 1995 г.). Во исполнение этого Закона Правительство Российской Федерации утвердило упомянутые Правила своим постановлением N 1017 от 13 октября 1995 г. В них, в частности, установлено, что при отказе от прохождения освидетельствования на выявление ВИЧ-инфекции (в случаях, установленных законодательством) без уважительных причин, работник привлекается к дисциплинарной ответственности. В случае выявления у таких работников ВИЧ-инфекции они подлежат переводу в соответствии с законодательством на другую работу, исключаящую распространение ВИЧ-инфекции (п. 17-18 Правил от 30 октября 1995 г.).

3. Завершая анализ ст. 69 ТК приводим Временный перечень работ, при выполнении которых обязательны предварительные и периодические медицинские осмотры работников:

1. Работы на высоте, верхолазные работы и связанные с подъемом на высоту, а также по обслуживанию подъемных сооружений (верхолазными считаются все работы, когда основным средством предохранения рабочих от падения с высоты во все моменты работы и передвижения является предохранительный пояс).

- 1.1. Работы в качестве крановщика (машиниста крана).
- 1.2. Работы лифтера.
2. Электротехнический персонал, выполняющий работы по оперативному обслуживанию и ремонту в действующих электроустановках напряжением 42 В и выше переменного тока и 110 В и выше постоянного тока, а также выполняющий монтажные и наладочные работы, испытания и измерения в этих электроустановках.
3. Работы в государственной лесной охране, по валке, сплаву, транспортировке и первичной обработке леса.
 - 4.1. Работы в нефтяной и газовой промышленности, в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, пустынных и других отдаленных и недостаточно обжитых районах, а также при морском бурении.
 - 4.2. Работы на гидрометеорологических станциях, сооружениях связи, расположенных в полярных, высокогорных, пустынных, таежных и других отдаленных и недостаточно обжитых районах, в сложных климатических условиях.
 - 4.3. Геологоразведочные, топографические, строительные и другие работы в отдаленных, малонаселенных, труднодоступных, тундровых, заболоченных и горных районах (в том числе вахтово-экспедиционным методом).
 - 4.4. Работы, выполняемые по организованному набору в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.
5. Работы, связанные с обслуживанием сосудов под давлением.
6. Работы, связанные с применением взрывчатых материалов, работы во взрыво- и пожароопасных производствах.
7. Работы в военизированной охране, службах спецсвязи, аппарате инкассации, банковских структурах, других ведомствах и службах, которым разрешено ношение огнестрельного оружия и его применение.
8. Газоспасательная служба, добровольные газоспасательные дружины, военизированные части и отряды по предупреждению возникновения и ликвидации открытых газовых и нефтяных фонтанов, военизированные горные, горноспасательные службы министерств и ведомств, пожарная охрана.
9. Аварийно-спасательные службы (работы) по ликвидации чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера.
10. Работы по непосредственному управлению транспортными средствами.
11. Работы в организациях пищевой промышленности, молочных и раздаточных пунктах, базах и складах продовольственных товаров, где имеется контакт с пищевыми продуктами в процессе их производства, хранения, реализации, в том числе работы по санитарной обработке и ремонту инвентаря, оборудования, а также работы, где имеется контакт с пищевыми продуктами при транспортировке их на всех видах транспорта.
12. Работы в организациях общественного питания, торговли, буфетах, пищеблоках, в том числе на транспорте.
13. Учащиеся образовательных организаций общего и профессионального образования перед началом и в период прохождения практики в организациях, работники которых подлежат медицинским обследованиям.
14. Работы медицинского персонала родильных домов (отделений), детских больниц (отделений), отделений патологии новорожденных, недоношенных.
15. Работы в образовательных организациях всех типов и видов.
16. Работы в детских и подростковых сезонных оздоровительных организациях (лагеря отдыха, трудовые объединения школьников, учащихся РТУ) перед началом их работы.
17. Работы в дошкольных образовательных организациях, домах ребенка, организациях для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей (лиц, их заменяющих), образовательных организациях интернатного типа, оздоровительных образовательных организациях, в том числе санаторного типа, детских санаториях, круглогодичных лагерях отдыха.
18. Работы в лечебно-профилактических учреждениях, организациях, санаториях, домах отдыха, пансионатах, домах-интернатах, а также работы социальных работников, непосредственно связанных с питанием пациентов.
19. Работы в организациях бытового обслуживания (банщики, работники душевых, парикмахерских).
20. Работы в бассейнах, а также водолечебницах.
21. Работы в гостиницах, общежитиях, пассажирских вагонах (проводники).
22. Работы в организациях медицинской промышленности и аптечной сети, связанные с изготовлением, расфасовкой и реализацией лекарственных средств.
23. Работы на водопроводных сооружениях, связанные с подготовкой воды и обслуживанием водопроводных сетей.
24. Работы в агропромышленном комплексе, связанные с переработкой молока и

изготовлением молочных продуктов.

Статья 70. Испытание при приеме на работу

1. В комментируемой статье четко оговорена цель испытания при приеме на работу: только проверка деловых качеств работника. Иначе говоря, можно проверять лишь то, соответствует ли работник занимаемой должности, достаточна ли его квалификация, может ли он выполнять данную трудовую функцию и т.п. Выяснять особенности его характера, психологическую совместимость с коллективом и т.п. в ходе испытания нельзя.

2. Условие об испытании должно быть четко указано в приказе (распоряжении) о приеме на работу, объявляемом работнику под расписку. Не меняется это правило и в том случае, когда в ходе устных переговоров о приеме на работу работодатель и гражданин пришли к соглашению о применении испытательного срока: все равно условие об испытании нужно отражать в приказе. Если трудовой договор заключается в надлежащей форме, то в трудовом договоре фиксируется конкретный срок испытания (см. комментарий об этом к ст. 57, 67 ТК). Однако и в этом случае в приказе нужно упоминать об испытательном сроке. Вот некоторые варианты приказа о приеме на работу с испытанием.

г. Саратов

14 ноября 2003 г.

Приказ N

1. Соколова Николая Алексеевича принять на работу менеджером, установив ему заработную плату в размере _____ руб. в месяц.

2. Установить Н. А. Соколову срок испытания с 15 ноября 2003 г. до 15 декабря 2003 г.

3. С настоящим приказом ознакомить Н.А. Соколова под расписку.

Основание: Трудовой договор с Н.А. Соколовым от 13 ноября 2003, см. 70, 71 ТК РФ.

Директор ООО "Луч"

Викторов Н.И.

г. Ростов-на-Дону

9 ноября 2004 г.

Приказ N

1. Михайлову Нину Владимировну принять на работу бухгалтером на условия трудового договора с ней N _____ от "_____" _____ 2004 г.

2. В соответствии с п.упомянутого контракта установить Михайловой Н.В. срок испытания с 10 октября 2004 г. по 27 октября 2004 г.

3. С настоящим приказом ознакомить Н.В. Михайлову под расписку.

Основание: Трудовой договор N _____ от " " 2004 г. с Н.В. Михайловой ст. 70, 71 ТК РФ.

Генеральный директор ООО

Суриков О.В.

3. Несмотря на то, что работник принят с испытанием, на него распространяются все гарантии, предусмотренные действующим трудовым законодательством. В частности, в случае болезни ему выдается пособие по временной нетрудоспособности, время работы с испытательным сроком включается в трудовой стаж, на него распространяется законодательство об охране труда, о материальной ответственности и т.п.

4. В ст. 70 ТК упоминаются категории работников, в отношении которых нельзя устанавливать испытание. Но это перечень неисчерпывающий. В частности, нельзя устанавливать испытание:

а) при приеме на работу временных работников (см. комментарий к ст. 289 ТК);

б) при приеме на работу сезонных работников (см. комментарий к ст. 294 ТК);

в) при приеме на работу беременных женщин и женщин, имеющих детей до 3 лет (см. комментарий к ст. 261 ТК);

г) при приеме на работу одиноких матерей, имеющих детей в возрасте до 14 лет (до 18 лет - детей-инвалидов) (см. ст. 261 ТК и [комментарий](#) к ней);

д) при приеме на работу лиц, окончивших аспирантуру и направленных в установленном порядке на предприятия.

5. Говоря о сроках испытания следует учесть, что:

1) по общему правилу, предельный срок испытания - 3 месяца. Это означает, что работодатель может устанавливать срок испытания продолжительностью 1 день, 7 дней, 3 недели и т.д., но не более 3 месяцев. При этом не имеет теперь значения (как это было раньше), относится ли работник к рабочим, служащим или к руководителям: у всех этих категорий работников срок испытания не может превышать 3 месяцев.

К "отдельным случаям", когда срок испытания может превышать 3 месяца, в частности относятся сроки испытания:

а) при приеме на работу в НИИ, проектные, проектно-конструкторские, технологические организации (до 6 мес.);

б) для гражданина, впервые принятого на государственную должность государственной службы, в том числе по итогам конкурса документов, или для государственного служащего при переводе на должность государственной службы, в том числе по итогам конкурса документов, или для государственного служащего при переводе на должность госслужбы иной группы и иной специализации устанавливается испытание от 3 до 6 месяцев (ст. 23 Закона о госслужбе). Особо следует обратить внимание на то обстоятельство, что в исключение из общего правила в данном случае испытание применяется и при переводе на другую должность;

в) при назначении на должности прокурора, следователя прокуратуры может быть установлен испытательный срок до 6 месяцев (ст. 40 Закона о прокуратуре);

г) при приеме на работу в научно-исследовательские подразделения вузов (см. Указ Президиума Верховного Совета СССР от 27 сентября 1968 г.) срок испытания не может превышать 6 месяцев,

д) для руководителей (независимо от их названия) организаций, главных бухгалтеров, иных лиц, прямо перечисленных в ст. 70 ТК, срок испытания, по общему правилу не может превышать 6 мес. Все сроки, указанные выше исчисляются по правилам ст. 14 ТК.

Следует учесть, что срок испытания до 1 года, применявшийся ранее в отношении работников профессорско-преподавательского состава, в настоящее время применению не подлежит, так как противоречит действующему законодательству Российской Федерации.

Ранее действовавшее правило ст. 22 КЗОТ о том, что в случаях, когда законодательство допускает применение испытательного срока более 3 месяцев, вопрос нужно согласовать с выборным профсоюзным органом, действующим на предприятии в настоящее время - не подлежит применению.

6. "Период временной нетрудоспособности", который не засчитывается в испытательный срок, должен быть подтвержден работником в установленном порядке листком нетрудоспособности, справкой, выданной медицинскими учреждениями и т.п.

К другим периодам, когда работник фактически отсутствовал на работе (упомянутым в ст. 70 ТК), в частности, относятся:

а) время отсутствия работника при выполнении им государственных или общественных обязанностей, например, участие в работе суда в качестве специалиста, участие в составе суда присяжных и т.п.;

б) время отсутствия работника в связи с выполнением обязанностей, связанных с военной службой и воинским учетом (например, время пребывания на военных сборах, на поверочных сборах и т.д.);

в) время отсутствия работника в связи с вызовом в органы суда, прокуратуры, МВД, налоговой полиции по находящимся в их производстве делам;

г) иные случаи отсутствия по уважительным причинам.

Работник по требованию работодателя должен предъявлять необходимые доказательства уважительности причин отсутствия.

7. Завершая анализ ст. 70 ТК, нужно также иметь в виду, что:

1) отсутствие в трудовом договоре условия об испытании - означает, что испытание не установлено (даже если в приказе о приеме на работу такое условие - содержится);

2) для применения правил ст. 70 ТК не играет роли окончено ли лицо государственное или частное образовательное учреждение;

3) нельзя (по общему правилу) устанавливать испытание при переводе работника на другую работу: оно может устанавливаться лишь при приеме на работу.

Статья 71. Результат испытания при приеме на работу

1. Для правильного применения норм ст. 71 ТК исключительно важное значение имеет правильное определение как момента начала испытательного срока, так и момент его окончания. Испытательный срок исчисляется по общим правилам ст. 14 ТК (см. [КОММЕНТАРИЙ](#) к ней). А это означает, что отсчет срока начинается календарной датой, которой определено начало испытательного срока. Например, если приказ от 15.05.03 изложен следующим образом, то первым днем испытательного срока будет именно 15 мая 2003 г.:

г. Владивосток

15 мая 2003 г.

Приказ N

1. Колосова Владимира Петровича принять на работу экономистом с 15 мая 2003 г., установив ему срок испытания продолжительностью в один месяц.

2. Установить В.П. Колосову заработную плату в размере ____ руб. в месяц.

3. С настоящим приказом ознакомить В.П. Колосова под расписку.
Основание: Трудовой договор с В.П. Колосовым, ст. 70, 71 ТК РФ.

Директор ООО

Евтушенко А.Н.

Однако в приказе может быть указано, что срок испытания начинается со следующего дня, после первого дня работы. Например, если в приказе, изданном 5 июня 2005 г., предусмотрено, что срок испытания исчисляется с 6 июня 2005 г., то первым днем испытания будет именно 6 июня 2005 г. (а не 5 июня, когда работник приступил к работе). Вот пример приказа:

г. Калуга

5 июня 2005 г.

Приказ N

1. Сидоренко Маргариту Михайловну принять на работу референтом с 5 июня 2005 г., установив ей срок испытания с 6 июня 2005 г. по 27 июня 2005 г.

2. Установить Сидоренко М.М. заработную плату в размере _____ руб. в месяц.

3. С настоящим приказом ознакомить М.М. Сидоренко под расписку.
Основание: Трудовой договор с М.М. Сидоренко, ст. 70, 71 ТК РФ.

Директор ООО

Крючкин Б.А.

2. Увольнение работника, не выдержавшего испытания, возможно:

1) только после его письменного предупреждения работодателем (или его представителем);

2) лишь в той мере, в какой:

а) упомянутое предупреждение будет сделано не позднее чем за 3 календарных дня до дня окончания срока испытания;

б) работодатель укажет конкретную причину того, почему испытание не выдержано;

3) лишь до истечения последнего дня испытательного срока. Если же работник еще раз будет допущен к работе, то считается, что он выдержал испытание;

4) без согласования вопроса об увольнении с профсоюзной организацией (даже если в организации- где увольняемый работает она функционирует) и без выплаты выходного пособия (см. об этом комментарий к ст. 178 ТК).

3. Закон предоставляет работнику (к которому было применено испытание) ряд гарантий:

1) он вправе обжаловать решение работодателя (о том, что работник не выдержал испытание) - в судебном порядке (еще до издания приказа об увольнении, например, после того как работодатель вручит работнику письменное предупреждение, упомянутое в ст. 71 ТК). Если суд отменит решение работодателя, то оно не может быть применено (а если работник уже был уволен - он подлежит восстановлению);

2) он вправе прекратить работу (убедившись в том, что данная работа для него - не подходит). При этом налицо расторжение трудового договора по ст. 80 ТК (см. [комментарий](#) к ней). Единственное отличие состоит в том, что работник должен предупредить об этом не за две недели, а за три дня (в письменной форме).

4. Оценку результатов испытания дает работодатель. Руководитель организации вправе единолично решить этот вопрос. Однако он вправе создать и специальную комиссию из соответствующих специалистов, способных объективно оценить результаты испытания. Если комиссия приходит к выводу о том, что работник не выдержал испытания, то она информирует об этом руководителя предприятия (например, путем устного доклада, составления письменного акта

и т.д.).

Окончательное решение принимает руководитель организации. Вот возможные варианты приказа:

А) о создании комиссии:

г. Самара

13 октября 2005 г.

Приказ N

В целях подведения результатов испытания деловых качеств бухгалтера расчетной части В.Н. Петрова приказываю:

1. Создать комиссию в составе: главного бухгалтера ООО П.Р. Николаева (председатель комиссии);

юриста ООО Крылова Н.К. (член комиссии);

бухгалтера ООО Кротова Н.Н. (член комиссии).

2. Комиссии завершить работу не позднее 15 октября 2005 г.

3. О результатах проверки результатов испытания деловых качеств В.Н. Петрова представить мне письменный акт не позднее 10.00 час. 17 октября 2005 г.

Директор ООО

Ермаков В.И.

Б) об увольнении:

г. Владимир

17 октября 2005 г.

Приказ N

1. Петрова Валерия Николаевича бухгалтера расчетной части уволить с 18 октября 2001 г. как не выдержавшего срок испытания.

2. Главному бухгалтеру обеспечить производство расчета с В.Н. Петровым в порядке и сроки, установленные законодательством.

3. Начальнику отдела кадров обеспечить оформление и выдачу Петрову В.Н. трудовой книжки в установленном порядке.

Основание: трудовой договор с Петровым В.Н. с условием об испытательном сроке, акт N от 17 октября 2005 г. комиссии по подведению результатов испытания В.Н. Петрова, ст. 66, 70, 71 ТК РФ.

Директор ООО

Ермаков В.И.

5. Запись в трудовой книжке о приеме на работу с испытательным сроком не производится. Однако, если работник уволен как не выдержавший срок испытания, то запись об этом в трудовой книжке производится (см. об этом [комментарий](#) к ст. 66 ТК). Если работник выдержал испытание, то можно и не издавать специального приказа об окончательном его приеме на работу. Следует учесть, что вне зависимости от результатов испытания увольнять беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет, нельзя (БВС. 1973. N 7. С. 2, см. об этом подробный комментарий к [ст. 261, 264](#) ТК РФ). Статья 23 Закона о госслужбе устанавливает, что при неудовлетворительном результате испытания госслужащий может быть переведен (с его согласия) на прежнюю или другую государственную должность госслужбы, а при отказе от перевода - уволен. Лицо, уволенное как не выдержавшее испытание, вправе обжаловать приказ об освобождении непосредственно в районный (городской) суд по месту нахождения предприятия.

6. В практике клиентов возник ряд вопросов, связанных с применением ст. 70, 71 ТК:

1) можно ли установить срок испытания для отца, который один воспитывает ребенка (после гибели матери ребенка). Систематическое толкование ст. 70, 71 ТК с одной стороны, и ст. 264 ТК не позволяет положительно ответить на этот вопрос: такие лица принимаются на работу без испытания;

2) вправе ли работодатель установить испытание лицу, окончившему высшее учебное заведение по другой специальности (а не по той, по которой работа будет выполняться). Да, вправе: нельзя лишь применять испытания в отношении такого лица, если он поступает на работу по специальности, полученной в вузе;

3) можно ли в коллективном договоре предусмотреть иные случаи (прямо не указанные в ст. 70 ТК) когда работодатель вправе применить испытание при приеме на работу? Нет, нельзя. С

другой стороны, в коллективном договоре могут быть предусмотрены случаи (даже из числа перечисленных в ст. 70 ТК) когда применение испытательного срока недопустимо;

4) можно ли установить испытательный срок в отношении бухгалтера малого предприятия (если обязанности главного бухгалтера согласно приказу возложены на самого руководителя, хотя фактически их выполняет упомянутый бухгалтер)? Нет, нельзя. В данном случае формально такой бухгалтер не является главным бухгалтером, и это означает, что применить к нему испытательный срок - невозможно;

5) приостанавливает ли расторжение трудового договора обжалование решения работодателя (упомянуты в ст. 71 ТК) работником в судебном порядке? О возможности такого приостановления в ст. 71 ТК не сказано. Но это вытекает из норм ГПК.

Глава 12. Изменение трудового договора

Статья 72. Перевод на другую постоянную работу и перемещение

1. Анализ правил ст. 72 ТК показывает, что:

1) в ней содержится легальное определение такого института как "перевод на другую работу". Признаками последнего являются:

1) изменение трудовой функции работника (т.е. меняется либо специальность, либо квалификация, либо должность работника, либо все эти характеристики сразу, см. об этом [комментарий](#) к ст. 15 ТК);

2) изменения существенных условий труда (например, характеристики условий труда, льготы, место работы и иные условия отнесенные к существенным в соответствии с правилами ст. 57 ТК, см. [комментарий](#) к ней);

3) в ней содержится характеристика видов переводов. Различают:

а) постоянные переводы на другую работу;

б) временные переводы на другую работу.

В свою очередь постоянные переводы на другую работу имеют следующие разновидности:

- перевод в пределах одного и того же предприятия, учреждения, организации (например, работник ООО был переведен с одного цеха в другой);

- перевод на работу в другую местность, хотя бы и вместе с предприятием, где работник трудится (например, автопредприятие из г. Москвы переводится в г. Калугу);

- перевод на работу в другую организацию либо к другому работодателю (например, работник индивидуального предпринимателя переводится на работу в ООО).

Временные переводы также имеют разновидности:

- временный перевод по производственной необходимости (см. [комментарий](#) к ст. 74 ТК);

- временный перевод на более легкую работу (см. [комментарий](#) к 182-185 ТК);

- временный перевод из-за простоя (см. [комментарий](#) к ст. 74 ТК).

2. Очень важное значение на практике имеет отличие перевода от перемещения на другую работу. Признаки последнего четко указаны в абз.3 ст. 72 ТК.

"Другим рабочим местом", упоминаемым в ст. 72 ТК, является работа в другом цехе, на другом участке, в другом помещении, в другом ином внутреннем подразделении организации (ферма, лаборатория, бригада и т.п.). Главное, чтобы при этом не изменялись специальность, квалификация или должность, обусловленные трудовым договором.

Другим структурным подразделением, расположенным в данной местности, являются и структурные подразделения, которые территориально обособлены от основного предприятия. Классическим видом таких подразделений является отделение организации, которое, в отличие, например, от филиала, представительства организации (всегда расположенных в другом населенном пункте (ст. 55 ГК РФ), расположено в той же местности (в том же городе, поселке и т.п.), что и сама организация.

Следует обратить внимание на то, что перевод на так называемые дочерние общества и всегда требует согласия работника, так как дочерние общества- это самостоятельные юридические лица (ст. 105 ГК РФ). Не имеет решающего значения то, имеет ли отделение (равно как филиал, представительство) расчетный счет или отдельный баланс: в любом случае нужно при переводе руководствоваться ст. 72 ТК.

3. Нужно учесть, что необходимо иметь согласие работника и при поручении ему работы, при выполнении которой изменяются размер заработной платы, льготы, преимущества и иные существенные условия труда, обусловленные при заключении трудового договора (п. 12, абз.3 постановления Верховного Суда РФ N 16).

См. об этом также [комментарий](#) к ст. 73 ТК.

4. Согласие работника на перевод на другую постоянную работу на том же предприятии, а также на другое предприятие должно быть получено администрацией в письменной форме.. Однако, если перевод осуществлен без получения письменного согласия работника, но он

добровольно приступил к выполнению другой работы, такой перевод может считаться законным (п. 13, абз.4 и 5 Постановления Верховного Суда РФ N 16). В любом случае работодатель не имеет права ни переводить, ни перемещать работника на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья (если есть соответствующие документы, иные доказательства этому).

5. В условиях динамичных рыночных процессов работодатели вынуждены менять и организацию производства, и организацию труда, и структуру предприятия. А это в свою очередь иногда влечет изменение существенных условий труда, упомянутых в ст. 72, 73 ТК. В связи с этим администрация (работодатель) вправе изменять эти существенные условия, но предупредив об этом работника не позднее чем за два месяца. Если после предупреждения об изменении существенных условий труда работник не дал письменное согласие продолжить работу в новых условиях либо фактически не приступил к выполнению работы в новых условиях, то считается, что он не согласен на продолжение работы, и трудовой договор с ним прекращается по ст. 77 ТК (см. комментарий к [ст. 73, 77](#) ТК).

6. Отказ работника от выполнения работы при переводе, совершенном работодателем с соблюдением действующего законодательства, признается нарушением трудовой дисциплины, а невыход на работу - прогулом (п. 12, абз.7 постановления Верховного Суда РФ N 16). С другой стороны, работодатели должны иметь в виду, что для некоторых категорий работников закон предусмотрел дополнительные гарантии от переводов. О таких гарантиях в отношении:

выборных профсоюзных органов, членов КТС см. [комментарий](#) к ст. 171 ТК;

участников забастовок, проводимых в соответствии с Законом, см. [комментарий](#) к ст. 414 ТК;

работников, переводимых на работу в другую местность, см. [комментарий](#) к ст. 169 ТК.

7. Перевод на работу к другому работодателю означает, что работник прекращает трудовые отношения с данным работодателем (см. [комментарий](#) к ст. 77 ТК). "Другим" считается любое иное физическое лицо или предприятие (учреждение; организация), наделенное правом приема и увольнения, независимо от того, является ли оно юридическим лицом или нет (например, общественные объединения, профсоюз и т.д. могут и не быть юридическими лицами (ст. 3 Закона о профсоюзах, ст. 21 Закона об объединениях)). Не имеют значения ни форма собственности, ни организационно-правовые формы "другого" работодателя. Организация, с которой работник переводится, и предприятие, на которое он переводится, могут принадлежать разным учредителям, одному и тому же учредителю, относиться к одному или разным ведомствам и т.п. Например, программист переводится из одного ООО, принадлежащего г-ну Петрову, в другое ООО, принадлежащее тому же г-ну Петрову. В любом случае согласие работника на такой перевод должно быть получено. Не являются самостоятельными организациями обособленные подразделения: отделения, представительства, филиалы. Поэтому перевод из одного, например, отделения в другое отделение не означает перевод на работу на другое предприятие.

8. Комментируемая [статья](#) регулирует и перевод работника на работу в другую местность. Под "другой местностью" по смыслу ст. 72 ТК следует понимать местность, расположенную за официальной чертой данного населенного пункта (например, другой город, другой поселок, любой иной другой населенный пункт). Не имеет значения, что населенный пункт, куда переводится работник, находится в том же административном районе, т. е., например, перевод осуществляется из одного поселка в другой поселок какого-то района Московской области (БВС. 1972. N 7. С.13). Следует обратить внимание на то, что перевод в другую местность даже для работы в филиале данного работодателя, допускается лишь с согласия работника. С другой стороны, не считается переводом на работу в другую местность ситуация, когда работодатель организует доставку работников от основного предприятия к месту проведения работы, расположенному в другой местности, и обратно. В равной степени не считается переводом на работу в другую местность случаи, когда при заключении трудового договора (контракта) стороны оговорили, что работник будет использоваться на объектах, расположенных в разных местностях. Например, крупная фирма, занимаясь строительством в разных местностях, при приеме на работу строителей заранее оговаривает с ними возможность перемещения их с одного объекта на другой. Это соответствует действующему законодательству.

9. На практике встречаются определенные трудности (особенно это относится к предпринимателям (гражданам и организациям), на которых в основном рассчитан настоящий Комментарий) при оформлении перевода на другую работу. В целях оказания помощи приводим возможные варианты приказов.

А) Пример приказа о переводе на другую работу в пределах одной организации:

г. Ставрополь

" ____ " _____ 2004 г.

Приказ N

1. Шевченко Виктора Григорьевича, инженера-технолога, перевести на работу с "___" _____ 2004 г. программистом с его согласия.
 2. Установить программисту В.Т. Шевченко заработную плату в размере ___ руб. в месяц.
 3. Заместителю директора обеспечить проведение с В.Т. Шевченко инструктажа по ТБ и правилам охраны труда.
 4. С настоящим приказом ознакомить В.Т. Шевченко под расписку.
- Основание: письменное согласие Шевченко В.Г., ст. 72 ТК РФ.

Директор

Музыка А.Н.

Б) Пример приказа о перемещении:

г. Москва

2 июля 2005 г.

Приказ N

1. Ратникову Надежду Ивановну, экономиста договорного отдела перевести на должность экономиста отдела сбыта с ее согласия с сохранением прежнего заработка с 3 июля 2005 г.
 2. Начальнику отдела сбыта обеспечить Н.И. Ратникову необходимыми для работы приборами, инструментами и инвентарем.
 3. С настоящим приказом ознакомить Н.И. Ратникову под расписку в 3-дневный срок.
- Основание: ст. 72 ТК РФ.

Директор

Н.И. Шмаков.

В) Пример приказа о переводе на работу в другую местность:

г. Одинцово

"___" _____ 2006 г.

Приказ N

В связи с острой нехваткой инженерно-технических работников в Голицынском филиале ООО "Восход" приказываю:

1. Григоренко Анну Степановну, инженера-механика, перевести на работу инженером-механиком Голицынского филиала ООО "Восход" с "___" _____ 2006 г. с ее согласия.
 2. Установить А.С. Григоренко заработную плату в размере ___ руб. в месяц.
 3. Обеспечить возмещение А.С. Григоренко затрат и расходов, связанных с переводом на работу в другую местность, в установленном порядке и размерах.
 4. С настоящим приказом ознакомить А.С. Григоренко под расписку.
- Основание: письменное согласие А.С. Григоренко, ст. 72, 9 ТК РФ.

Директор

Е.Г. Николаев.

10. Особый вид перевода предусмотрен в абз.2 ст. 72 ТК. Специфика его состоит в следующем:

- 1) инициатором перевода является не работодатель, и даже не сам работник (впрочем, в конкретном случае может сложиться и так, что работник сам проявляет такую инициативу), а перевод- должен быть произведен.
- 2) данный перевод вызван медицинским заключением в соответствии с которым работник нуждается в представлении другой работы;
- 3) закон обязывает работодателя перевести работника на другую работу;
 - а) не противопоказанную работнику по состоянию здоровья;
 - б) получив на это письменное соглашение работника;
- 4) этот вид перевода следует анализировать в связи с законодательством о здравоохранении. Работник может быть временно (на срок не более 5 лет и с правом последующего переосвидетельствования) или постоянно признан непригодным по состоянию здоровья к выполнению тех работ, которые были оговорены в трудовом договоре (контракте). Решение о том, что работник временно не может выполнять соответствующую трудовую функцию,

принимается на основании заключения медико-социальной экспертизы в соответствии с Перечнем медицинских противопоказаний (устанавливаемым Минздравом Российской Федерации). Перечень этот пересматривается не реже 1 раза в 5 лет (ст. 21 Основ об охране здоровья). См. также [комментарий](#) к ст. 213 ТК.

О переводе на более легкую работу беременных женщин см. [комментарий](#) к ст. 254 ТК. Работникам при заболевании болезнями, представляющими опасность для окружающих (перечень таких заболеваний определяет Правительство Российской Федерации), предоставляются льготы, в том числе в виде перевода на другую работу (на время лечения) (ст. 41, 42 Основ об охране здоровья).

5) работник может и не дать согласия на осуществление такого перевода. Бывает и так, что у данного работодателя нет возможности обеспечить работника такой работой, которая не противопоказана ему (например, если работодателем является физическое лицо, которое наняло работника- водителя). В этом случае работодатель:

а) вправе прекратить (а по существу обязан это сделать) трудовые отношения с этим работником в соответствии с п. 8 ст. 77 ТК (с формулировкой "ввиду отказа работника от перевода и другую работу вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением");

б) в соответствии со ст. 182 ТК (см. [комментарий](#)) обязан выплатить работнику его средний заработок за месяц. Однако, если коллективном договоре (либо в трудовом договоре с данным работником) предусмотрена обязанность выплатить выходное пособие (при прекращении договора по данному основанию)- то он должен выплатить ему также выходное пособие.

В практике возникли вопросы:

- как оплачивается работа лица, переведенного в соответствии с медицинским заключением? В соответствии с условиями оплаты по выполняемой (после перевода) работе;

- нужно ли вносить изменения в трудовой договор (в связи с переводом на другую работу). Безусловно, изменения условий трудового договора - должны быть отражены в тексте этого договора (поскольку он имеет письменную форму). См. об этом комментарий к [ст. 57, 67](#) ТК.

11. Для целей учета, работодатели организации заполняют:

- 1) форму Т-5 (о переводе одного работника);
- 2) форму Т-5а (о переводе группы работников)

Статья 73. Изменение существенных условий трудового договора

1. Комментируемая статья вызвана к жизни переходом нашей страны к рыночной экономике. Она:

1) посвящена изменению существенных условий трудового договора. К числу последних, относятся в частности:

- а) условия о месте работы;
- б) условия о правах и обязанностях сторон договора;
- в) условия о наименовании должности, специальности профессии;
- г) условие о режиме труда и отдыха;
- д) иные условия, указанные в качестве существенных в ст. 57 ТК (см. [комментарий](#) к ней);

2) предоставляет работодателю лишь право (но вовсе не обязывает его) изменить существенные условия. При этом:

а) инициатором их изменения выступает именно работодатель;

б) в любом случае трудовая функция (т.е. работа по определенной специальности, квалификации, должности) - изменению не подлежит (см. об этом [комментарий](#) к ст. 15 ТК);

3) обязывает работодателя письменно уведомить работника:

а) о введении новых условий труда. При этом такое уведомление должно быть сделано за два месяца до предстоящего изменения условий (по общему правилу);

б) предложить работнику (если последний не согласен с продолжением работы в новых условиях, и не подписывает изменения и дополнения трудового договора) в письменной форме иную работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья;

в) предложить работнику другую вакантную нижестоящую должность (нижеоплачиваемую работу) если невозможно предоставить упомянутую "иную работу". При этом описанная последовательность предложений - должна быть соблюдена (иначе правила ст. 73 ТК будут нарушены);

2. Применяя ст. 73 ТК нужно также учесть, что:

1) трудовой договор с работником, отказавшимся от продолжения работы в связи с изменением существенных условий труда, может быть прекращен по п. 7 ст. 77 ТК (см. [комментарий](#)) в той мере, в какой:

- а) у работодателя - отсутствует работа, упомянутая в абз.3 ст. 73 ТК;
- б) такая работа есть, но работник отказался от нее;

2) работодатель (в связи с изменением организационных или технологических условий труда) вправе ввести режим неполного рабочего времени (см. об этом [комментарий](#) к ст. 93 ТК)

поскольку:

- а) указанные обстоятельства могут повлечь за собой массовое увольнение работников;
 - б) получено предварительное сообщение о мнении профсоюзного органа об этом;
 - в) срок введения режима неполной работы - не превышает 6 месяцев (этот срок исчисляется по правилам ст. 64 ТК). При несогласии работника продолжить работу на условиях режима неполного рабочего времени - он увольняется по п. 2 ст. 81 ТК (см. [комментарий](#) к ней) и ему выплачивается выходное пособие (см. об этом [комментарий](#) к ст. 178 ТК) и иные гарантии и компенсации (см. об этом [комментарий](#) к ст. 180 ТК);
- 3) режим неполного рабочего времени - также отменяется с учетом мнения профсоюзного органа. Тем не менее учет мнения профсоюзного органа - не является решающим (см. об этом комментарий к [ст. 371, 372](#) ТК).

Статья 74. Временный перевод на другую работу в случае производственной необходимости

1. Комментируемая статья не дает определения "производственной необходимости". Анализ судебной практики, а также практики переводов в организациях различных организационно-правовых форм позволяет дать следующее определение производственной необходимости: это заранее не предвиденная ситуация, вызывающая необходимость проведения срочных неотложных работ в целях недопущения неблагоприятных для работодателя, государства и общества последствий либо для ликвидации этих последствий.

Нужно учесть, что необходимым конструктивным элементом перевода в случае производственной необходимости является то, что у работодателя нет другой возможности предотвратить упомянутые последствия или ликвидировать их, кроме как перевести работников на работу, заранее не обусловленную трудовым договором.

В связи с этим следует признать неправомерной практику руководителей отдельных организаций, которые в силу своей неопытности, халатности, иных упущений в организации труда пытаются выправить ситуацию, прибегая к временным переводам по производственной необходимости (ВВС СССР. 1980. N 6. С.8).

2. Перечень случаев производственной необходимости, упомянутых в ст. 74 ТК, - не исчерпывающий. В частности, такие работы допускаются для проведения неотложных погрузочно-разгрузочных работ для ликвидации последствий общественного бедствия, эпидемий и т.д.

Главное, что эти случаи носят чрезвычайный, исключительный характер и не могут быть устранены в обычном порядке.

3. Временный перевод на другую работу допускается лишь в тех случаях, когда производственная необходимость складывается именно для данного работодателя. Иначе говоря, производственная необходимость, возникшая, например, в других унитарных предприятиях, не дает права работодателю прибегать к временному переводу по ст. 74 ТК даже если эти предприятия принадлежат одному и тому же учредителю. С другой стороны, допускается перевод по ст. 74 ТК на работу на другое предприятие, если выполнение работ на этом предприятии имеет исключительное значение именно для данного предприятия.

Например, если срочно не ликвидировать последствия производственной аварии на унитарном предприятии-партнере, неизбежно наступит простой в ООО. Поэтому директор ООО вправе издать приказ о переводе своих работников на работу на это предприятие. Главное, чтобы это предприятие находилось в том же населенном пункте, что и само ООО. Если же такое предприятие находится в другой местности, то даже временный перевод на другую работу по производственной необходимости допускается лишь с согласия самих работников (см. [комментарий](#) к ст. 72 ТК).

4. Если работодатель принимает меры для предотвращения простоя, гибели или порчи государственного имущества и т.п., то он вправе воспользоваться ст. 74 ТК. Однако, когда простой уже наступил, когда имущество уже испорчено и т.д., прибегать к переводу по ст. 74 ТК - неправомерно.

5. Частным случаем производственной необходимости является замещение отсутствующего работника. Однако этот частный случай имеет ряд особенностей:

а) срок перевода для замещения отсутствующего работника не может превышать 1 месяца в течение календарного года;

б) в случае такого перевода работодатель должен учитывать квалификацию переводимого;

в) перевод работника для замещения отсутствующего работника возможен в ситуации, когда работник, постоянно занимающий эту должность, отсутствует именно временно (например, по болезни, из-за учебного отпуска и т.д.). Однако, если должность вакантная, то временный перевод на эту должность в качестве исполняющего обязанности не допускается (БГКТ. 1987. N 5. С.17). Такой перевод допустим лишь с согласия самого работника (п. 12, абз.2 постановления Верховного Суда РФ N 16). О "временном замеществе" см. также ниже.

6. На практике вызывает определенные трудности вопрос о сроках временного перевода

по производственной необходимости. Пока не только малоопытные руководители негосударственных организаций, но и опытные работники государственных унитарных предприятий допускают в этом вопросе ошибки. Наиболее часто полагают, что нельзя переводить более чем на один месяц раз в год. Между тем Верховный Суд Российской Федерации давно разъяснил: поскольку закон ограничил возможность перевода по производственной необходимости лишь сроком, а не количеством переводов, следует иметь в виду, что такой перевод в пределах месячного срока может иметь место неоднократно (п. 4 постановления Пленума Верховного Суда РСФСР от 20 декабря 1973 г.). Иначе говоря, директор, например ООО, в случае ликвидации последствий производственной аварии может перевести инженера грузчиком на 1 месяц. Если работник через месяц потребует, чтобы его вернули к прежней работе, директор ООО обязан это требование удовлетворить. Однако, если последствия аварии еще не ликвидированы, директор ООО имеет право через день вновь перевести инженера на работу грузчиком, и это не будет нарушением закона. Но срок перевода для замещения отсутствующего работника не может в общей сложности превышать одного месяца в течение календарного года, хотя такой перевод также может иметь место неоднократно (например, два раза по полмесяца и т.д.). Перевод работников, занятых в лесном хозяйстве и в лесной промышленности, допускается на срок до 3 месяцев (ВВС СССР. 1979. N 47. Ст.785).

7. Важнейшее отличие временного перевода от постоянного перевода состоит в том, что согласия работника для временного перевода не нужно. При этом если сроки временного перевода по производственной необходимости соблюдены, то квалификация, специальность работника учету не подлежат. Однако такой перевод недопустим, если он противопоказан по состоянию здоровья работника (п. 13 Постановления Верховного Суда РФ N 16).

8. Размер оплаты труда переведенного работника должен быть не ниже среднего заработка по прежней работе. Однако если работник заработал больше, чем средний заработок, ему эту большую сумму следует выплатить, так как в этом случае действуют общие принципы оплаты труда (см. комментарий к [ст. 130](#), [132](#), [135](#) ТК). Об оплате труда переведенных беременных женщин и женщин, имеющих детей, см. [комментарий](#) к ст. 254 ТК.

9. Как отмечалось выше, временный перевод без согласия работника возможен только для предотвращения простоя, однако если простой уже стал фактом, прибегать к такому переводу - работодатель не вправе. Ст.74 ТК существенно отличается от правил ст. 27 КЗОТ, что видно из таблицы:

Перевод при простое по ст. 74 ТК	Перевод при простое по ст. 27 КЗОТ
1. Допускается только для предотвращения простоя.	1. Допускается после того как перевод стал фактом.
2. После того, как перевод наступил перевод допускается лишь с согласия работника.	2. Согласия работника не требовалось для такого перевода.
3. Срок перевода - не более одного календарного месяца подряд.	3. Срок перевода - до окончания периода простоя.
4. Нет надобности учитывать квалификацию работника.	4. Квалификация работника подлежала учету.
5. Допускается перевод при простое только в данной организации.	5. И при простое в другой организации - перевод допускается.
6. Оплата труда - не ниже среднего заработка переведенного.	6. Установлены другие правила оплаты труда при простое.

10. Говоря об оплате труда переведенных в случае простоя работников, следует учесть, что ее размер зависит от того:

а) выполнил ли переведенный работник нормы выработки (на новом месте работы) или нет. Если нормы выработки выполнены, то сохраняется средний заработок по прежней работе, независимо от более низких расценок на новой работе. Если эти нормы не выполнены - за работником сохраняется тарифная ставка (оклад) по прежней работе;

б) работает ли работник на сдельно или повременно оплачиваемой работе (после

перевода). В случае перевода на повременно оплачиваемую работу за работником сохраняется тарифная ставка (оклад) по прежнему месту работы. Это же правило действует даже в случаях, когда объем выполняемой работы значительно меньше, чем на основной работе.

О других правилах оплаты при простое см. [комментарий](#) к ст. 157 ТК.

11. Хотя временный перевод для замещения отсутствующего работника возможен с соблюдением правил ст. 74 ТК, все же одно существенное отличие от других случаев временного перевода по производственной необходимости он имеет. Дело в том, что временный перевод для замещения отсутствующего работника возможен только с учетом квалификации работника. Лишь если сам работник не возражает (иначе говоря, согласен) против перевода на неквалифицированную работу, администрация может перевести работника без учета его квалификации. Согласие работника должно быть получено в письменной форме (п. 12 Постановления Верховного Суда РФ N 16).

Комментируемая статья допускает временный перевод для замещения отсутствующего по какой-то причине постоянного работника (например, по болезни, в случае длительного отпуска, нахождения в командировке и т.п.). Однако, если должность вакантная, то следует учесть, что Верховный Суд Российской Федерации указал: временный перевод на работу по вакантной должности допустим лишь с согласия работника, кроме случаев, когда такой перевод обусловлен производственной необходимостью (например, при аварии, при порче имущества и т.п.) (см. п. 12, абз.2, Постановления Верховного Суда Российской Федерации N 16).

Временное замещение - разновидность временного перевода на другую работу, по общему правилу оно применимо лишь к служащим, должностным лицам, а не к рабочим (БГКТ. 1987. N 5. С.17). Временное исполнение обязанностей по должности отсутствующего работника возлагается на другого работника приказом руководителя. Вот возможный вариант такого приказа

г. Елец

25 января 2005 г.

Приказ N

В целях замещения находящегося в командировке экономиста отдела труда Щеглова В.К. и обеспечения своевременного начисления заработной платы работникам АО "Гончаров и Ко" приказываю:

1. Сидорова Сидора Сидоровича экономиста отдела учета затрат перевести на должность экономиста отдела труда на срок до 18 февраля 2005 г.
2. Оплату труда С.С. Сидорова производить по фактически выполняемой работе, с выплатой разницы между окладами по основной и замещаемой должностям.
3. С настоящим приказом ознакомить Сидорова С.С. под расписку. Основание: докладная главного экономиста, ст. 26, 28 КЗоТ РФ.

Генеральный директор АО "Гончаров и К°"

Филиппов П.Н.

Нужно обратить внимание на то, что разница между фактическим окладом замещающего работника и его постоянным окладом доплачивается при условии, что замещающий работник не является штатным заместителем отсутствующего работника (например, заместителем руководителя филиала, цеха, участка и т.д.).

С другой стороны, если фактический оклад замещающего меньше, чем основной его оклад, то сохраняется последний, иначе были бы нарушены правила ст. 74 ТК.

Предоставление льгот и преимуществ, премирование и т.д. замещающего работника производятся по условиям и размерам, установленным по должности замещаемого им работника (БГКТ. 1987. N 5. С.17). Однако сама организация может установить иные правила премирования (например, в положении о премировании), иные льготы и преимущества, являющиеся более благоприятными для работников по сравнению с законодательством (см. комментарий к [ст. 8, 41](#) ТК).

12. Поскольку это возможно, работодатель должен (при осуществлении временного перевода) учитывать квалификацию, должность, профессию работника. Тем не менее, перевод может иметь место (за исключением перевода, связанного с замещением отсутствующего работника) и без учета квалификации (при этом согласие работника - не является решающим условием перевода указанного в ст. 74 ТК).

На практике встречаются затруднения при решении вопросов определения квалификации работников. Нужно учесть, что к квалифицированным относятся рабочие, тарифицируемые по 3-му и более высокому разряду при шестиразрядной тарифной сетке; 4-му и более высокому разряду при семирязрядной тарифной сетке. Это важно соблюдать, например, при переводе для замещения работника (БГКТ. 1982. N 8. С.9). Квалифицированными служащими считаются те,

которые относятся ЕТКС, квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих и т.п. актами к руководителям и специалистам. В отношении госслужащих следует руководствоваться Указом Президента Российской Федерации N 578 от 22 апреля 1996 г. "О присвоении и сохранении квалификационных разрядов федеральным госслужащим". Что касается работников бюджетных отраслей, то следует руководствоваться Единой тарифной сеткой (ЕТС) по оплате труда работников бюджетной сферы (утв. Постановлением Правительства Российской Федерации N 785 от 14 октября 1992 г., в ред. 06.02.2001 г.) и приложениями к ней (которые периодически обновляются и предусматривают конкретные размеры тарифных ставок и окладов). Каждая должность и профессия характеризуются согласно ЕТС и на основе аттестации определяются разряды работников. Организации, не относящиеся к бюджетной сфере, могут использовать ЕТС в качестве ориентира. Подробнее о ЕТС см. [комментарий](#) к нормам главы 21 ТК.

13. В судебной практике, а также в практике деятельности различных предприятий возник ряд вопросов:

1) Что считается простоем?

Следует иметь в виду, что простоем является полная приостановка работы как всего предприятия, так и его отдельных цехов, участков, отделений, иных подразделений, находящихся в данной местности, сопровождающаяся временным высвобождением работников. Не имеет значения причина простоя (отсутствие сырья, недопоставки комплектующих деталей партнерами, выход из строя станков, оборудования и иные обстоятельства экономического, технологического, технического и организационного характера). Во всех этих случаях нужно руководствоваться нормами ст. 74 ТК;

2) Нужно ли доплачивать за временное замещение должности руководителя предприятия главному инженеру?

На этот вопрос следует ответить отрицательно.

3) Можно ли назначить работника временно исполняющим обязанности по вакантной должности?

Можно, но при соблюдении следующих условий:

работник может быть временно переведен на вакантную должность (при отсутствии производственной необходимости) лишь с его согласия (п. 12, абз.2 Постановления Верховного Суда Российской Федерации N 16);

если для назначения на должность в государственном или муниципальном предприятии необходимо решение вышестоящего органа исполнительной власти, то работник переводится на место ВРИО по должности на время, до принятия этого решения руководителем предприятия. В случае его неутверждения на этой должности работнику предоставляется прежняя или равноценная работы. В негосударственных организациях вопросы назначения на должность решаются руководителем предприятия (единолично или коллегиально, ст. 91, 103 ГК РФ), если иное не установлено законом (например, в соответствии со ст. 48, 65, 69 Закона об АО назначение на некоторые должности может осуществляться общим собранием, наблюдательным советом АО, или в уставе АО может быть установлено, что для назначения на эти должности требуется утверждение со стороны упомянутых органов АО);

4) Сколько раз в течение года работодатель может прибегать к переводу из-за наступившего простоя? Неоднократно, с согласия работника. Однако если последний не согласен - такой перевод недопустим.

5) Распространяются ли правила ст. 74 ТК на случаи, когда работодателем является индивидуальный предприниматель? К сожалению, в ст. 74 ТК налицо пробел: она распространяется только на случаи, когда имеет место временный перевод по производственной необходимости у работодателя организации. Впредь до устранения этого пробела - необходимо руководствоваться буквальным содержанием ст. 74 ТК.

14. Завершая [комментарий к ст. 74](#) ТК приводим для руководителей негосударственных организаций примеры приказов о переводах:

А) пример приказа о временном переводе в случае производственной необходимости:

г. Можайск

27 сентября 2005 г.

Приказ N___

1. Никифорову Елену Александровну, технолога, в связи с необходимостью ликвидации последствий пожара в тарном цехе перевести до 17 октября 2005 г. на работу переплетчика тарного цеха.

2. Оплату труда Никифоровой Е.А. производить по фактически выполняемой работе, но не ниже ее среднего заработка.

3. С настоящим приказом ознакомить Е.А. Никифорову под расписку. Основание: докладная начальника тарного цеха, ст. 74 ТК РФ.

Директор ООО "Гранит"

М.Н. Кузовлев

Б) пример приказа о переводе в случае простоя:

г. Нальчик

10 октября 2005 г.

Приказ N ____

1. Абрамяна Сурена Георгиевича, программиста, в связи с поломкой ЭВМ склада N 10 перевести программистом на работу в склад N 3 на время приобретения нового ЭВМ для склада N 10.

2. Оплату труда С.Г. Абрамяну производить по фактически выполняемой работе с учетом гарантий, предусмотренных действующим законодательством.

3. С настоящим приказом ознакомить С.Г. Абрамяна под расписку.
Основание: акт о списании ЭВМ цеха N 10, докладная зам. директора Михеева Э.А., ст. 74 ТК РФ.

Директор ООО

Сидоренко Н. Л.

В) пример приказа о переводе на работу в другое предприятие в случае простоя:

г. Москва

1 сентября 2002 г.

Приказ N ____

В связи с ремонтом помещений Общества приказываю:

1. Тюленева Михаила Сергеевича, старшего продавца, перевести с его согласия на работу продавцом в ООО "Ариадна" сроком на 25 дней до 26 сентября 2002 г.

2. Оплату труда М.С. Тюленеву, при выполнении им норм выработки, установленных в ООО "Ариадна", производить в размере не ниже его среднего заработка, а при невыполнении этих норм - не ниже его оклада.

3. С настоящим приказом ознакомить Тюленева М.С. под расписку.

Основание: ст. 74 ТК РФ, согласие директора "Ариадна".

Директор ООО "Гермес"

Николаева С.Н.

Статья 75. Трудовые отношения при смене собственника имущества организации, изменении подведомственности организации, ее реорганизации

1. Анализ правил ст. 75 ТК позволяет сделать ряд выводов:

1) они подлежат применению лишь в случаях, когда:

а) работодателем является именно организация, а не физическое лицо (в том числе индивидуальный предприниматель);

б) происходит смена собственника имущества организации.

В связи с этим в практике возник ряд вопросов:

- о какой смене собственника идет речь в ст. 75 ТК и нет ли противоречий между ст. 48, 213 ГК и ст. 75 ТК? Противоречия (причем существенны) - налицо. Дело в том, что в соответствии со ст. 213 ГК коммерческие и некоммерческие организации (кроме государственных и муниципальных предприятий, а также учреждений, финансируемых собственником) являются собственниками имущества, переданного им в качестве вкладов (взносов) их учредителями (участниками, членами), а также имущества, приобретенного этими юридическими лицами по иным основаниям. Общественные и религиозные организации (объединения) благотворительные фонды и иные фонды являются собственниками приобретенного ими имущества и могут использовать его лишь для достижения целей, предусмотренных их учредительными документами. Учредители (участники, члены) этих организаций утрачивают право собственности на имущество, переданное ими в собственность соответствующей организации. В связи с этим, по существу, право собственности на имущество организации принадлежит самой этой организации. А о "смене собственника имущества организации" можно говорить лишь применительно к государственным и муниципальным унитарным предприятиям. Если законодатель имел в виду и АО, ООО,

хозяйственные товарищества и др., то нужно было это прямо оговорить. Примером "смены собственника имущества" может служить приватизация государственного или муниципального предприятия;

- нормами какого закона (т.е. ст. 213 ГК или ст. 75 ТК) необходимо руководствоваться в данном случае? Безусловный приоритет имеют в данном случае положения ст. 213 ГК. Это прямо предусмотрено в ст. 3 ГК (см. об этом подробнее в книге: Гув А.Н., Постатейный комментарий к части первой ГК Российской Федерации (изд. 3) М., Инфра, М., 2002). Законодателю срочно следует вернуться к вопросу об уточнении редакции ст. 75 ТК (иначе неизбежны ошибки, в том числе и в судебной практике). Наверное, Верховному Суду Российской Федерации нужно разъяснить применение ст. 75 ТК;

2) "новый собственник" (далее следует все время иметь в виду изложенное выше) лишь вправе (но вовсе не обязан!):

а) расторгнуть (в соответствии с п. 4 ст. 81 ТК, см. [комментарий](#)) трудовой договор с руководителем (его заместителями) и главным бухгалтером. При этом им выплачивается компенсация, предусмотренная в ст. 279 ТК (см. [комментарий](#));

б) осуществить такое расторжение не позднее 3 календарных месяцев со дня возникновения у него права собственности (сроки и в данном случае исчисляются в соответствии со ст. 14 ТК, см. [комментарий](#));

3) трудовой договор с иными работниками (например, инженером, рабочим, водителем и т.д.):

а) новый собственник не вправе расторгнуть;

б) прекращается лишь в той мере, в какой сами также работники отказались от продолжения работы в связи со сменой собственника организации (см. об этом [комментарий к ст. 77 ТК](#)). Отказ должен быть заявлен в письменной форме.

2. Применяя правила ст. 75 ТК нужно также учесть следующие обстоятельства:

1) сама по себе смена собственника организации не лишает работодателя права на осуществление мероприятий по сокращению численности или штата работников. Однако осуществления этих мероприятий допускается только после государственной регистрации (в соответствии с Законом о недвижимости и Законом о регистрации ЮЛ) перехода права собственности;

2) трудовые отношения (с согласия работника, либо в случаях, когда он прямо не заявляет о расторжении трудового договора, об отказе в продолжении работы) продолжаются и в случаях:

а) изменения подведомственности (подчиненности) организации. Например, если государственное унитарное предприятие передано из одного министерства в другое;

б) при реорганизации (в любой форме) организации. Однако, если она ликвидирована - трудовые отношения прекращаются по правилам ст. 81 ТК (п. 1, см. [комментарий](#));

3) если при реорганизации организации или изменении подведомственности (подчиненности) организации работник отказывается от продолжения трудовых отношений, то трудовые отношения прекращаются в соответствии с п. 6 ст. 77 ТК (см. [комментарий к ней](#));

3. Для правильного применения норм ст. 75 ТК нужно также учесть:

1) правила ст. 178-181 ТК (о гарантиях и компенсациях, выплачиваемых работникам при прекращении с ними трудового договора). См. [комментарий](#) к ним;

2) ст. 57, 67 ТК (о внесении изменений и дополнений в текст трудового договора, вызванных обстоятельствами, указанными в ст. 75). См. комментарий к [ст. 57, 67 ТК](#).

Статья 76. Отстранение от работы

1. Анализ правил ст. 76 ТК показывает, что:

1) они посвящены самостоятельному институту отечественного трудового права, а именно - отстранению от работы. Последнее следует отличать от прекращения трудового договора (см. об этом [комментарий](#) к ст. 77 ТК);

2) в них неисчерпывающим образом перечислены обстоятельства, которые могут послужить основанием для отстранения. (См. об этом ниже);

3) работодатель не только вправе, но и обязан отстранить от работы работника при наличии хотя бы одного из оснований, указанных в ст. 76 ТК. Кроме того, в этих случаях работодатель не вправе допускать работника к выполнению работ.

2. "Уполномоченные органы" и "должностные лица", о которых идет речь в комментируемой статье, это, например:

органы предварительного расследования (ст. 114 УПК);

органы санитарно-эпидемиологического надзора;

органы пожарной охраны;

органы ГИБДД (если работник - водитель предприятия находился в нетрезвом состоянии);

органы контроля за техническим состоянием оборудования, за техническим руководством проводимых работ (госгортехнадзор, госкотлонадзор, госатомнадзор и т.д.);

органы, контролирующие охрану труда и состояние техники безопасности (см. об этом [комментарий](#) к ст. 353-369 ТК);

государственные инспекторы труда - при нарушении законодательства об охране труда (ст. 20 ОЗОХТ);

некоторые другие органы (например, контрольно-инспекторские органы на железной дороге, на воздушном транспорте и т.п.).

3. Уполномоченные органы и должностные лица вправе отстранять работника не сами, а по их предложению организация обязана отстранить работника. При этом предложения уполномоченных органов должны быть обоснованы и вынесены в установленном законом порядке. Например, судья при необходимости отстранения обвиняемого от работы должен вынести об этом мотивированное постановление. Это постановление направляется по месту работы обвиняемого, оно обязательно к исполнению руководителем организации.

Однако нельзя путать отстранение от работы (кто бы ни был инициатором отстранения) с увольнением работника. Отстраненный - это вовсе не уволенный, приостанавливается лишь выплата ему зарплаты. В случае, когда основания отстранения отпадут, работник должен быть допущен к работе, и ему выплатят зарплату. Если основания отстранения повлекут за собой прекращение трудового договора (например, из-за того, что работник вступившим в законную силу приговором суда будет осужден к 5 годам лишения свободы и т.п.), то работник будет уволен в соответствии со ст. 77, 81, 83 ТК (см. [комментарий](#) к ним). Закон о госслужбе допускает отстранение госслужащего от должности сроком до 1 месяца (ст. 14). Должностные лица федеральных органов исполнительной власти, виновные в задержке выплат зарплаты, пенсий, стипендий, денежного довольствия, иных выплат непосредственно из федерального бюджета, отстраняются от исполнения своих обязанностей или увольняются (п. 3 Указа Президента Российской Федерации N 66). Руководители государственных и муниципальных предприятий могут быть отстранены от работы на период чрезвычайного положения, введенного в соответствии с Законом о чрезвычайном положении (ст. 3, 13).

3. Частным случаем является отстранение, упомянутое в самой ст. 76 ТК. О том, как определяется состояние алкогольного, токсического, наркотического опьянения, см. [комментарий](#) к ст. 81 ТК. Отстраненный не допускается к работе непосредственным руководителем, последний должен принять меры к отправке его домой. Отстраненный работник в установленном порядке впоследствии может быть уволен по п. 6 ст. 81 ТК.

4. Работодатель (в том числе и физическое лицо, индивидуальный предприниматель) отстраняет от работы (не допускает к работе) работника:

1) на весь период (в данном случае окончание срока определяется не конкретной календарной датой, а наступлением определенного события, это нужно учитывать при применении ст. 14 ТК, см. [комментарий](#) к ней) времени, до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от работы или недопущения к работе (например, до прохождения очередного (периодического) медицинского осмотра, до отмены постановления судьи об отстранении от должности (упомянутого выше) и др.);

2) не начисляет зарплату данному работнику на весь период отстранения (недопущения к работе). Однако это общее правило: федеральным законом может быть установлено, что исчисление зарплаты - производится и за эти дни отстранения от работы (недопущения к работе).

3) производит начисление зарплаты, если работник не виноват в том, что в течение периода отстранения от работы, он не прошел:

а) обучение и проверку данных, предусмотренных действующим законодательством об охране труда (см. об этом [комментарий](#) к ст. 225 ТК);

б) обязательный предварительный либо периодический медицинский осмотр (см. об этом [комментарий](#) к ст. 213 ТК). В указанных случаях работодатель должен выплачивать работнику сумму в размере не менее двух его третьей тарифной ставки (оклада), см. об этом [комментарий](#) к ст. 157 ТК;

Об отмене отстранения от работы (равно как и об отмене недопущения к работе) работодатель издает соответствующий приказ (распоряжение). Копия этого приказа (распоряжения) вручается работнику (под расписку), а также направляется органам и должностным лицам по требованию которых ранее работник был отстранен от работы) либо не был допущен к работе).

5. Завершая [комментарий](#) к ст. 76 ТК, в помощь читателям настоящего комментария приводим примерный приказ об отстранении работника от работы:

1. Марченкова Владимира Николаевича, прораба, отстранить с 14 октября 2004 г. от занимаемой должности с приостановкой выплаты зарплаты по требованию следственных органов.
 2. С настоящим приказом ознакомить В.Н. Марченкова под расписку.
 3. Заместителю директора обеспечить приемку дел от В.Н. Марченкова.
- Основание: постановление районного суда от 13 октября 2004 г.; объяснения В.Н. Марченкова, ст. 76 ТК.

Генеральный директор АО

Гольдштейн Я.А.

Глава 13. Прекращение трудового договора

Статья 77. Общие основания прекращения трудового договора

1. Приступая к анализу ст. 77 ТК нужно сразу обратить внимание на то, что в тексте ТК применяется несколько терминов, относящихся к прекращению трудовых отношений.

О "прекращении" трудового договора говорится, например, в ст. 77 ТК, в ст. 83 ТК, в ст. 84 ТК и т.д., о "расторжении" трудового договора говорится в ст. 78-82 ТК и др. Кроме того, применяется и такое понятие, как "увольнение" (см., например, ст. 77, 82 ТК и др.). Иногда в ТК применяется и такое словосочетание, как "освобождение работника от работы", "отстранение от должности" (ст. 278 ТК), "отстранение от работы" (ст. 76 ТК).

Безусловно, эти термины неоднозначны. Наиболее широкими объемом являются понятия "прекращение трудового договора" и "увольнение". А из них более широким является понятие "прекращение трудового договора", например, если работник погибает на производстве, умирает из-за болезни, то он, конечно, не увольняется. В этом случае трудовой договор прекращается, а умерший исключается из списочного состава в связи со смертью. Остальные упомянутые выше понятия уже, чем понятия "прекращение трудового договора", "увольнение". Так, о расторжении трудового договора можно говорить при увольнении по инициативе работника (ст. 80 ТК), по инициативе работодателя (ст. 81 ТК) и т.д. Но если, например, работник осужден на 5 лет, то говорить о расторжении трудового договора по инициативе сторон не приходится, тут речь может идти лишь о прекращении трудового договора (ст. 83 ТК).

3. В п. 1 комментируемой статьи идет речь о таком основании прекращения трудового договора, как "соглашение сторон". На практике это основание прекращения трудового договора часто путают с увольнением работника по собственному желанию. Но это не одно и то же. Дело в том, что при увольнении работника по собственному желанию инициатива расторжения трудового договора исходит от одной из сторон - со стороны работника (см. [комментарий](#) к ст. 80 ТК). Если же трудовые отношения прекращаются по п. 1 ст. 77 ТК, то инициатива их прекращения исходит от обеих сторон.

Если стороны согласились прекратить трудовые отношения, то они могут прерваться в любое время, даже в день достижения соглашения. Работодатель не вправе заставлять работника отрабатывать установленное время. Аннулирование договоренности между работником и работодателем может иметь место лишь при взаимном согласии (п. 14 Постановления Верховного Суда Российской Федерации N 16). А например, при увольнении по собственному желанию работник вправе в любое время отозвать свое заявление об увольнении. В последнее время рекомендуют применять увольнение по п. 1 ст. 77, 78 ТК Российской Федерации в некоторых, особых, случаях. Так, при прекращении трудового договора с руководителем по основаниям, предусмотренным этим договором, но не предусмотренным законодательством, увольнение руководителя рекомендуется производить по данному основанию.

4. Истечение срока договора как основание прекращения трудовых отношений следует применять в тесной увязке со ст. 58 ТК. Срок договора по правилам ст. 58 ТК не может превышать 5 лет, иначе этот договор автоматически превращается в постоянный трудовой договор. Лишь до окончания срока договора можно прекратить трудовой договор по п. 2 ст. 77 ТК. Однако при продолжении трудовых отношений сверх этого срока прекратить трудовой договор по п. 2 ст. 77 ТК уже нельзя. При этом причина продолжения трудовых отношений не имеет значения. Нужно учесть, что при увольнении по п. 2 ст. 77 ТК не принимаются в расчет специальные гарантии, предоставляемые отдельным категориям работников - женщинам, несовершеннолетним, членам выборных профсоюзных органов и т.д.

5. Самостоятельным основанием прекращения трудового договора является призыв или поступление работника на военную службу. "Призыв на военную службу" означает не только призыв в Вооруженные Силы Российской Федерации, но и призыв во внутренние войска МВД, в пограничные войска Российской Федерации, в иные войска. Поступление в военные училища и иные военные учебные заведения также является основанием прекращения трудовых отношений по п. 1 ст. 83 ТК. "Поступление на военную службу" означает поступление на службу в Вооруженные Силы Российской Федерации, МВД, ФСБ, иные аналогичные ведомства по

контракту, по трудовому договору на должности, не связанные с воинской обязанностью ст. 12, 13 Закона об обороне). На практике часто допускают ошибку, увольняя таких работников не по ст. 77, 83 ТК, а по ст. 80 ТК. Это лишает граждан ряда льгот, предоставляемых призываемым на военную службу (см. главу 2 Закона о статусе военнослужащих ст. 49 Закона о внутренних войсках, Указ Президента Российской Федерации N 1056 от 7 февраля 1992 г. "О порядке увольнения работников при передислокации воинских частей и выплате им пособий и компенсаций и др.). Вот возможный вариант приказа о прекращении трудовых отношений в связи с призывом в армию:

г.Москва

29 апреля 2003 г.

Приказ N ____

1. Сидоренко Николая Вадимовича, менеджера, уволить в связи с призывом в Вооруженные Силы Российской Федерации с 15 мая 2003 г.

2. Главному бухгалтеру обеспечить начисление и выплату Н.В. Сидоренко сумм, установленных законодательством.

3. Заместителю Генерального директора по работе с кадрами обеспечить оформление увольнения Н.В. Сидоренко в установленном порядке.

Основание: ст. 77 ТК РФ.

Генеральный директор АО "Русский сувенир"

Петров Д.К.

6. О расторжении трудового договора по инициативе работника см. комментарий к [ст. 79, 80](#) ТК. Об увольнении по инициативе работодателя см. комментарий к [ст. 81, 179-181](#) ТК. О расторжении договора с руководителем см. комментарий к [ст. 279, 280](#) ТК. См также комментарий к [ст. 292, 296, 312, 341, 347](#) ТК.

7. Говоря о таком основании прекращения трудового договора, как перевод работника на работу к другому работодателю, следует учесть, что на практике обычно работник представляет организации (где он работает) письмо-приглашение из предприятия, куда он переводится. Это письмо он может приложить к заявлению с просьбой дать разрешение на перевод работника на работу в другую организацию. Работодатель вправе дать разрешение на перевод, но вправе и не давать такое разрешение. В любом случае он будет исходить из своих интересов.

Разумеется, представление письма-приглашения не обязательное условие перевода, но самому работнику выгоднее получить от руководителя приглашающего работодателя такое письмо, так как ему легче будет использовать льготу, предусмотренную в ст. 64 ТК (см. [комментарий](#)). Дело в том, что работнику, приглашенному на работу, не может быть отказано в заключении трудового договора. Если такому работнику все же откажут в приеме на работу, тогда ему наличие письма поможет легче доказать в органах по рассмотрению трудовых споров свое право.

Инициатива перевода от одного работодателя к другому может исходить не только от самого работника, но и от обоих работодателей. Такой перевод возможен лишь с согласия работника (см. [комментарий](#) к ст. 72 ТК). О порядке предоставления отпусков переведенным по п. 5 ст. 77 ТК см. [комментарий](#) к ст. 123 ТК. О записях в трудовой книжке при увольнении по п. 5 ст. 77 ТК см. [комментарий](#) к ст. 66 ТК.

Учитывая затруднения, встречающиеся при оформлении прекращения трудового договора по п. 5 ст. 77 ТК (особенно у руководителей новых экономических структур), приводим пример приказа:

г.Серпухов

12 марта 2004 г.

Приказ N

1. Петухова Виктора Григорьевича уволить в связи с переводом на постоянную работу в АО "Анар" с 13 марта 2004 г.

2. Главному бухгалтеру обеспечить производство расчета с В.Г. Петуховым в установленном порядке и сроки.

3. Начальнику отдела кадров оформить запись в трудовую книжку Петухова В.Г. и ее выдачу в установленном порядке.

4. С настоящим приказом ознакомить В.Г. Петухова под расписку.

Основание: заявление В.Г. Петухова, письмо-приглашение (185) 17 от 9 марта 2004 г. из АО "Анар", п. 5 ст. 77 ТК РФ

8. Об упомянутом в ст. 77 ТК (в качестве основания прекращения трудового договора) переводе на работу в другую местность см. [комментарий](#) к ст. 72 ТК. Так как согласие работника на такой перевод должно быть получено в письменной форме, то отказ дать письменное согласие на перевод дает право работодателю через 2 месяца с момента получения отказа прекратить с таким работником трудовые отношения. Однако если работник добровольно приступил к работе в другой местности (хотя и не давал письменного согласия, то считается, что такой перевод является законным (п.12 Постановления Верховного Суда РФ N 16).

О понятии изменения существенных условий труда, а также о сроках предупреждения об этом и о порядке перевода см. [комментарий](#) к ст. 73 ТК. Поскольку работник не дает согласия на перевод, связанный с изменением существенных условий труда, то трудовые отношения с ним прекращаются не по ст. 81 ТК, а по п. 7 ст. 77 ТК. При этом не принимаются во внимание льготы, предоставляемые отдельным категориям работников (например, членам выборных профсоюзных работников, молодым специалистам и т.д.) при их увольнении по инициативе администрации. Верховный Суд Российской Федерации разъяснил, что при разрешении споров о восстановлении на работе лиц, трудовой договор с которыми был прекращен при отказе от продолжения работы в связи с изменением существенных условий труда либо о признании незаконным изменения существенных условий труда при продолжении работы по той же специальности, квалификации или должности необходимо учитывать, что работодатель обязан предоставить доказательства, подтверждающие, что изменение существенных условий труда явилось следствием изменений в организации труда или в организации производства, например, изменений в технике и технологии производства, совершенствовании рабочих мест, вызванных структурной реорганизацией производства. При отсутствии таких доказательств прекращение трудового договора вследствие отказа работника или изменения существенных условий труда нельзя признать законными (п.14-1 Постановления Верховного Суда Российской Федерации N 16, в ред. от 15 января 1998 г).

Приводим пример приказа об увольнении по п. 7, 9 ст. 77 ТК:

г. Москва

25 декабря 2005 г.

Приказ N ____

1. Канащенко Алексея Лаврентьевича, инженера договорного отдела, уволить в связи с отказом от перевода вместе с предприятием в г. Можайск с 28 декабря 2005 г.

2. Начальнику отдела кадров и главному бухгалтеру обеспечить заполнение трудовой книжки и выдачу сумм, причитающихся А.Л. Канащенко, в установленные порядок и сроки.

3. С настоящим приказом ознакомить А.Л. Канащенко под расписку.

Основание: письменный отказ А.Л. Канащенко от перевода в г.Можайск от 26 октября 2005 г., п. 9. ст. 77 ТК.

Директор ПТ "Аверс"

Б.И. Симаков

9. Иногда прекращение трудового договора не зависит от сторон. Например, при осуждении работника (ст. 83 ТК). При этом не все лица, осужденные судом, могут быть уволены по п. 10 ст. 77, ст. 83 ТК. Прежде всего следует учесть, что речь идет о приговоре суда, вступившем в законную силу. Если же на приговор суда в установленном УПК порядке принесена кассационная жалоба, или если кассационная инстанция еще не признала приговор вступившим в законную силу, увольнять нельзя. К наказаниям, исключающим возможность продолжения данной работы, в частности относятся:

- а) лишение права занимать определенные должности;
- б) лишение права заниматься определенной деятельностью;
- в) арест (ст. 44 УК);
- г) дисквалификация (ст. 3.11 КОАП)

10. "Смена собственника имущества организации", "передача ее из подчинения одного органа в подчинение другого", упоминаемые в п. 6 комментируемой статьи, не является видом ликвидации или реорганизации предприятия (ст. 57 ГК РФ), а поэтому прекращать трудовые отношения с работником по этой причине нельзя. В условиях перехода к рыночным отношениям частым явлением будет смена собственника предприятия (например, в случае передачи государственного предприятия муниципальному образованию, в случае продажи предприятия (как имущественного комплекса), в процессе ее приватизации и т.п. (см. об этом [комментарий](#) к ст. 75 ТК).

В связи с этим новый собственник не позднее 3-х месяцев (со дня возникновения у него права собственности) имеет право расторгнуть трудовой договор лишь с руководителем (его заместителем) и главным бухгалтером организации. Однако смена собственника имущества организации не является основанием для расторжения трудового договора с другими работниками (ни по инициативе работника, ни по инициативе работодателя, т.е. правила ст. 80, 81 ТК - тут неприменимы). При отказе работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации допускается лишь в соответствии с п. 6 ст. 77 ТК. Аналогично решается вопрос и при изменении подведомственности (подчиненности) организации.

11. Следует различать реорганизацию организации (ее формы указаны в ст. 75 ТК), когда она не упраздняется как юридическое лицо, не прекращает полностью свое существование, от ликвидации предприятия (когда оно полностью упраздняется) (ст. 57-61 ГК РФ). Когда организация ликвидируется, работник может быть уволен в соответствии с п. 1 ст. 81 ТК (см. [комментарий](#)). При реорганизации же организации, по общему правилу, трудовые отношения не прерываются, а продолжают с согласия работника, равно как сохраняются функции реорганизованного предприятия, на что указывает Верховный Суд Российской Федерации (БВС РФ. 1993. N 10) либо прекращаются по п. 6 ст. 77 ТК.

В практике деятельности, равно как в судебной практике, возник ряд вопросов, на которые автор счел необходимым ответить.

Исчерпывающим ли образом перечислены основания прекращения трудового договора в ст. 77 ТК?

Нет, так как в ТК и иных законах предусмотрены и некоторые другие основания прекращения трудового договора (помимо отмеченных выше), в частности:

трудовой договор может быть прекращен при неудовлетворительном результате испытания при приеме на работу (см. об этом [комментарий](#) к ст. 71 ТК);

в случае смерти работника;

в случае объявления работника безвестно отсутствующим или умершим (ст. 42, 45 ГК РФ); см. также [комментарий](#) к ст. 83 ТК.

Может ли лицо, совершившее преступление, но признанное душевнобольным и направленное на принудительное лечение, быть уволенным по п. 10 ст. 77 ТК?

На этот вопрос следует ответить отрицательно: такой работник может быть уволен в соответствии с п. 5 ст. 83 ТК (см. [комментарий](#) к ней).

Можно ли уволить беременную женщину по п. 2 ст. 77 ТК, если истек срок трудового договора с ней? Нет, нельзя. 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. [комментарий](#) к [ст. 255](#), [261](#) ТК).

Предусмотрены ли законодательством дополнительные (помимо упомянутых в ТК) основания прекращения трудового договора?

Да, предусмотрены. Вот некоторые примеры:

педагогические работники образовательных учреждений могут быть уволены за повторное в течение года грубое нарушение устава образовательного учреждения, а также за применение (даже однократное) методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника (ст. 56 Закона об образовании);

иностранцы могут быть уволены, если работодатель не получил разрешения на привлечение иностранной рабочей силы (ст. 13, 18 Закона об иностранцах);

прекращение допуска работника (в том числе и частного предприятия) к государственной тайне является дополнительным основанием для его увольнения, если такие условия предусматривались в трудовом договоре (контракте) с работником (ст. 23 Закона Российской Федерации "О государственной тайне" от 21 июля 1993 г.);

увольнение государственного служащего, помимо оснований, предусмотренных в ТК, допускается также в случаях достижения им предельного возраста, установленного законом, разглашения сведений, составляющих государственную и иную охраняемую законом тайну, по иным основаниям, прямо оговоренным в ст. 11, 21, 25 Закона о госслужбе (в том числе занятие предпринимательской деятельностью лично или через доверенных лиц; членство в органе управления коммерческой организации; выступление в качестве поверенного или представителя третьих лиц в госоргане, где он служит).

Существуют ли особенности прекращения трудового договора в коммерческих организациях?

Да, существуют. В частности, нужно (для правильного применения правил ст. 77 ТК) иметь в виду, что в соответствии:

а) со ст. 69 Закона об АО общее собрание акционеров вправе в любое время расторгнуть договор с единоличным исполнительным органом АО (генеральным директором, директором АО), членами коллегиального исполнительного органа (правления, дирекции АО), если уставом АО

решение этого вопроса не отнесено к компетенции совета директоров (наблюдательного совета);

б) со ст. 26 Закона о Сельхозкооперации члены правления сельхозкооператива могут быть в любое время отстранены от исполнения своих обязанностей по решению общего собрания сельхозкооператива;

в) со ст. 19 Закона о ПК дисциплинарные взыскания, в том числе освобождение от должности, могут быть наложены на председателя производственного кооператива (а также членов правления и ревизионной комиссии кооператива) только решением общего собрания ПК, а на других должностных лиц - исполнительным органом кооператива в соответствии с уставом ПК.

г) со ст. 32, 33 Закона об ООО допускается досрочное расторжение трудового договора с единоличным исполнительным органом (либо членом коллегиального исполнительного органа ООО) по решению общего собрания ООО или наблюдательного совета ООО (в зависимости от того, как этот вопрос регулируется уставом ООО).

С другой стороны, анализ ст. 69-86 ГК (см. об этом подробнее в книге: Гуев А.Н. Постатейный комментарий к ч. 1 ГК РФ (изд. 3) М., Инфра-М., 2002) показал, что в таких коммерческих организациях, как полное или командитное товарищество, аналогичных особенностей прекращения трудового договора нет.

12. Об особых правилах прекращения трудового договора лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, см. [комментарий](#) к ст. 313-327 ТК. Об отличиях между увольнением по ст. 77 ТК и отстранением от должности (работы) см. [комментарий](#) к ст. 76 ТК. Следует учесть, что ни руководители ЗАО, ООО, ОАО, хозяйственных товариществ, кооперативов, ни их учредители (участники, члены) не вправе устанавливать дополнительные основания прекращения трудового договора (контракта) помимо тех, что установлены ТК и другими актами действующего на территории Российской Федерации законодательства о труде.

Приводим в заключение пример приказа об увольнении по п. 10 ст. 77, ст. 83 ТК:

г. Москва

5 января 2003 г.

Приказ N

1. Михайлова Виктора Степановича, водителя, уволить в связи с вступлением в законную силу приговора суда о лишении его свободы сроком на 3 года.

2. Главному бухгалтеру обеспечить расчет В.С. Михайлова в установленном порядке.

3. Начальнику отдела кадров оформить прекращение трудового договора с В.С. Михайловым и обеспечить сохранность трудовой книжки В.С. Михайлова в установленном законодательством порядке.

Основание: приговор Кунцевского межмуниципального суда N___ от "___" _____ 2003 г. (копия), п. 10 ст. 77, ст. 83 ТК.

Директор полного товарищества "Лира"

Д.И. Морозов

См. также [комментарий](#) к ст. 84 ТК (о прекращении трудового договора вследствие нарушения установленных правил, соблюдение которых при заключении трудового договора - обязательно).

13. Для целей учета работодателя организации заполняют формы:

- 1) форму Т-8 (о прекращении трудового договора с одним работником);
- 2) форму Т-8а (о прекращении трудового договора с рядом работников).

Статья 78. Расторжение трудового договора по соглашению сторон

1. Анализ ст. 78 ТК показывает, что:

1) они посвящены самостоятельному основанию:

а) прекращения трудового договора (оно указано в п. 1 ст. 77 ТК);
б) расторжения трудового договора (см. о соотношении понятий "прекращения" и "расторжения" трудового договора [комментарий](#) к ст. 77 ТК);

2) "соглашение сторон" (упомянутое в ст. 78 ТК):

а) заключается в письменной форме (так как расторгается письменный трудовой договор);
б) выражает волю одновременно обеих сторон трудового договора (чем оно отличается от оснований расторжения трудового договора, предусмотренных в ст. 80, 81 ТК, см. [комментарий](#) к ним).

2. Применяя ст. 78 ТК нужно также учесть следующее:

1) соглашение сторон может быть достигнуто в любое время;

2) оно не может быть аннулировано в одностороннем порядке (см. об этом также [комментарий](#) к ст. 77 ТК).

Статья 79. Расторжение срочного трудового договора

1. Применяя правила ст. 79 ТК нужно учитывать:

1) правила ст. 59 ТК (о случаях, когда заключается срочный трудовой договор, см. [комментарий](#));

2) что в ст. 79 ТК перечислены (исчерпывающим образом) случаи, когда срочный трудовой договор может быть расторгнут.

2. Анализ правил ст. 79 ТК показывает, что:

1) сроки указанные в ст. 79 ТК исчисляются по общим правилам ст. 14 ТК.

Последним днем срока договора считается соответствующее число последнего года (если срок договора исчисляется годами), месяца (если срок договора исчисляется месяцами). Если последний день срока действия трудового договора приходится на нерабочий день (например, на 9 мая 2004 г.), то днем окончания срока считается ближайший следующий за ним рабочий день (см. [комментарий](#) к ст. 14 ТК).

2) именно в последний день упомянутого выше срока работник должен быть уволен (хотя об истечении срока он предупреждается за 3 дня). Если он еще будет допущен на работу на следующий день, то считается, что трудовые отношения фактически продолжают на неопределенное время. Таким образом, любая из сторон вправе требовать прекращения трудовых отношений лишь до истечения последнего дня работы. После этого дня трудовые отношения могут быть прекращены не по [ст. 79](#) ТК, а по [ст. 80](#) или [ст. 81](#) ТК (см. [комментарии](#) к ним).

Так как истечение срока трудового договора является самостоятельным основанием прекращения трудового договора, то в ситуации, когда срок договора истек и стороны не желают продолжения трудовых отношений, работодатель должен издать приказ, например, следующего содержания:

г. Мурманск

7 августа 2006 г.

Приказ N___

1. Крючкина Бориса Ароновича, старшего юриста, уволить в связи с истечением срока договора, заключенного с ним 8 августа 2003 г.

2. Обеспечить производство расчета и выдачу трудовой книжки Б.А. Крючкину в установленном порядке.

3. С настоящим приказом ознакомить Б.А. Крючкина под расписку.

Основание: п. 10 договора с Б.А. Крючкиным от 8 августа 2003 г. п.2 ст. 77, п. 2 ст. 66, 79 ТК.

Директор ООО "Маяк"

Валентинов О.В.

См. также комментарий к [ст. 292](#), [296](#), [302](#) ТК.

Статья 80. Расторжение трудового договора по инициативе работника (по собственному желанию)

1. В ст. 80 ТК предусмотрены правила посвященные одному из самостоятельных оснований прекращения трудового договора, а именно расторжению трудового договора по инициативе работника. При этом:

1) последнее следует отличать:

а) как от иных оснований прекращения трудового договора (см. о них подробный [комментарий](#) к ст. 77 ТК);

б) так и от иных видов расторжения трудового договора (например, указанных в ст. 78, 79, 81 ТК, см. [комментарий](#) к ним);

2) нужно обратить внимание на то, что:

б) предупреждение об увольнении должно быть подано в письменной форме. Например, работник может подать заявление в произвольной форме, может написать письмо с изложением причин увольнения и просьбой уволить, может дать телеграмму о предстоящем увольнении с места, где он проводит отпуск, и т.д.

Главное, чтобы сама форма предупреждения - письменная - была соблюдена (БВС. 1982. N 6. С.9).

2. Не имеет значения то обстоятельство, что работник в момент подачи заявления не находится на работе, а, например, находится в отпуске, в командировке, болеет и т.п. Главное, чтобы он заблаговременно - за 2 недели - известил письменно о своем предстоящем увольнении. Ссылки некоторых руководителей организаций (особенно этим грешат руководители новых

экономических структур) на то, что бухгалтеры, материально-ответственные работники и т.п. не могут увольняться в порядке, установленном в ст. 80 ТК, - несостоятельны. Расторгнуть трудовые отношения по ст. 80 ТК - вправе любой работник (в том числе и руководитель организации, который может известить об этом, например, учредителей), если он заключил трудовой договор на неопределенное время. Поскольку и договор с главным бухгалтером может быть заключен на неопределенное время (это вытекает из смысла ст. 58 и 80 ТК), то заключение такого договора с бухгалтером не лишает последнего права расторгнуть трудовой договор (контракт) по ст. 80 ТК. Но если в трудовом договоре оговорен срок его действия, то работник не вправе уволиться по ст. 80 ТК. Ранее действовавшее правило о том, что время выполнения работ, на которые рабочий или служащий переведен за нарушения трудовой дисциплины, в срок предупреждения об увольнении не включается, отменено.

3. Верховный Суд Российской Федерации неоднократно обращал внимание на то, что расторжение трудового договора, заключенного на неопределенный срок, по инициативе работника допустимо лишь 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, суду (в ходе рассмотрения трудового спора) необходимо тщательно проверить доводы истца (п. 15 постановления Верховного Суда Российской Федерации N 16). Если будет установлено, что работника вынудили уволиться по собственному желанию, то он подлежит восстановлению, а виновные должностные лица могут быть привлечены к ответственности, вплоть до уголовной (ст. 136, 145 УК).

4. Работодатель вправе обязать работника отработать 2 недели после подачи заявления, но может с согласия работника расторгнуть договор и до истечения срока предупреждения об увольнении. С другой стороны, если работник почему-то настаивает на том, чтобы он отработал упомянутые выше 2 недели, то работодатель не имеет права до истечения срока предупреждения об увольнении расторгнуть трудовой договор (контракт). Более того, следует иметь в виду, что работник, предупредивший о расторжении трудового договора, вправе до истечения 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 (подп. "в" п. 15 постановления Верховного Суда РФ N 16).

5. В ст. 80 ТК неисчерпывающим образом названы случаи, когда трудовой договор должен быть расторгнут в срок, о котором просит работник (в том числе и без всякой отработки 2 недель). К числу таких случаев, в частности, относятся также:

- перевод мужа или жены на работу в другую местность;
- направление мужа или жены на работу либо для прохождения службы за границу;
- перевод к месту жительства мужа или жены;
- болезнь, препятствующая продолжению работы или проживанию в данной местности (согласно медицинскому заключению);
- переезд в другую местность;
- необходимость ухода за больным членом семьи и т.д. (БГКТ. 1984. N 1).

6. В ст. 80 ТК содержится правило о безусловной обязанности работодателя выдать работнику трудовую книжку и произвести с ним расчет после истечения срока отработки (разумеется, если работник прекратил работу).

К сожалению, до сих пор в практике многих не только государственных, но и негосударственных предприятий имеет место требование от увольняющихся работников не предусмотренных законодательством документов (актов, обходных листов и т.п.). Это противозаконно. Заполнение так называемого обходного листа при увольнении работника никаким правовым актом не предусмотрено.

Не меняет положение и то обстоятельство, что увольняется материально-ответственное лицо. И в этом случае нельзя требовать обходные листы.

При увольнении по собственному желанию главного бухгалтера (равно как и в других случаях прекращения с ним трудовых отношений) производится сдача дел вновь назначенному главному бухгалтеру (а при отсутствии последнего - работнику, назначенному приказом руководителя организации), в процессе которой проводится проверка состояния бухгалтерского учета и достоверности отчетных данных с составлением соответствующего акта, утверждаемого руководителем организации. Ответственность за состояние бухучета несет руководитель непосредственно (ст. 6, 7 Закона о бухучете).

Однако работодатель должен обеспечить проведение всей этой работы по сдаче дел в упомянутые выше две недели отработки. Об оформлении трудовой книжки см. [КОММЕНТАРИЙ](#) к ст. 66 ТК. О порядке производства расчета см. [КОММЕНТАРИЙ](#) к ст. 140 ТК.

7. Если работник в своем заявлении просил об увольнении по собственному желанию, например, через 5 дней, а работодатель не дал на это согласия, то в последующем работодатель не вправе без согласия работника уволить его по ст. 80 ТК по истечении общего срока

предупреждения (БВС. 1987. N 4. С.1), т.е. двух недель. С другой стороны, если работник во время отработки двухнедельного срока допустил прогул и т.п. нарушения, появился в нетрезвом состоянии, то работодатель вправе расторгнуть с таким работником трудовые отношения на общих основаниях (см. [комментарий](#) к ст. 81 ТК). Если работник, подав заявление об увольнении по собственному желанию, самостоятельно оставляет работу (не дожидаясь истечения срока отработки), то это следует расценивать как прогул без уважительных причин. Однако увольнение работника, прекратившего работу после истечения срока предупреждения, не по ст. 80 ТК, а по другим основаниям - является нарушением закона (БВС. 1977. N 8. С.11).

8. На практике встречаются затруднения в вопросе правильного исчисления срока отработки. Следует учесть, что срок предупреждения об увольнении работника по ст. 80 ТК исчисляется со дня подачи им письменного заявления.

Если последний день двухнедельного срока отработки приходится на нерабочий день (например, на 1 мая 2004 г.), то днем увольнения следует считать ближайший следующий за ним рабочий день (см. [комментарий](#) к ст. 14 ТК).

9. Иногда по собственному желанию увольняются временные и сезонные работники, хотя срок их работы еще не истек. В исключение из общего правила (о том, что по ст. 80 ТК увольняются лишь работники, заключившие трудовой договор на неопределенное время) увольнение их по ст. 80 ТК возможно, но они должны письменно предупредить о предстоящем увольнении не за 2 недели, а за 3 дня (см. [комментарий](#) к [ст. 292](#), [296](#) ТК).

10. Завершая [комментарий](#) к ст. 80 ТК, следует ответить на ряд вопросов, возникших в практике:

Вправе ли лицо, принятое на работу с испытательным сроком (например, до 2 месяцев), уволиться по собственному желанию по ст. 80 ТК?

Да, вправе. Однако общие правила увольнения по ст. 80 ТК (необходимость письменного предупреждения, отработка и т.д.) сохраняются и в этом случае.

Может ли работодатель уволить по ст. 80 ТК лиц, отбывающих наказание в виде исправительных работ без лишения свободы?

Нет, не может без письменного разрешения органов, ведающих исполнением этого вида наказания (ст. 40 УИК).

Может ли член производственного кооператива уволиться по собственному желанию из этого кооператива?

Может, однако в этом случае он не вправе в дальнейшем состоять членом этого кооператива (ст. 107 ГК РФ). О судебной практике см. БВС. 1999. N 2. С.6.

Подлежит ли обязательному удовлетворению просьба увольняющейся по собственному желанию женщины о том, чтобы в формулировке приказа было отражено наличие у нее двоих детей в возрасте 6 и 10 лет?

Да, подлежит. Дело в том, что непрерывный трудовой стаж женщины сохраняется в случае увольнения по ст. 80 ТК (при наличии ребенка в возрасте до 14 лет, а ребенка-инвалида - до 16 лет) при условии поступления на работу до достижения ребенком указанного возраста (п. 5 Постановления СМ СССР N 252 от 13 апреля 1973 (в ред. от 1 июля 1991)). Нужно иметь в виду, что при наличии уважительных причин увольнения по ст. 80 ТК эти причины следует отражать как в формулировке приказа об увольнении, так и в записи в трудовой книжке (см. об этом также [комментарий](#) к ст. 66 ТК).

Можно ли по ст. 80 ТК расторгнуть трудовой договор, заключенный на определенный срок?

Систематическое толкование ст. 58, 59, 79 ТК (см. [комментарий](#) к ним) и ст. 80 ТК позволяет утвердительно ответить на этот вопрос. При этом следует учитывать, что работник, заключивший срочный трудовой договор:

а) не лишен права подачи заявления об увольнении по собственному желанию и до истечения срока действия договора;

б) может подать заявление об увольнении с соблюдением правил ст. 80 ТК;

в) в трудовой книжке делается ссылка (при записи основания прекращения трудового договора) не к ст. 79 ТК, а к ст. 80 ТК.

Вправе ли работник просить работодателя (в заявлении об увольнении по собственному желанию) указать в приказе причину увольнения? Да, вправе. Вот пример такого приказа:

г. Смоленск

9 ноября 2005 г.

Приказ N

В связи с признанием в установленном порядке инвалидом II группы

1. Викторovu Марию Алексеевну, машинистку, уволить до истечения срока трудового договора с ней от 15 сентября 2005 г. по собственному желанию с 10 ноября 2005 г.

2. Выдачу трудовой книжки М.А. Викторовой и расчеты с ней произвести в порядке и сроки, установленные действующим законодательством.

3. С настоящим приказом ознакомить М.А. Викторovu под расписку.

Основание: заявление М.А. Викторовой, справка МСЭК N от "___"
_____ 2005 г., ст. 66, 80 ТК РФ.

Директор ООО

Гаврюченков П.З.

Статья 81. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя

1. Анализ ст. 81 ТК позволяет сделать ряд важных выводов:

1) по ст. 81 ТК трудовой договор расторгается:

а) только по инициативе работодателя (т.е. одной из сторон трудового договора). Если трудовой договор расторгается одновременно по инициативе обеих сторон, то надлежит руководствоваться правилами ст. 78 ТК (см. [комментарий](#));

б) независимо от того, был ли договор заключен на неопределенное время, или налицо срочный трудовой договор (см. комментарий к [ст. 58, 59](#) ТК);

2) "расторжение трудового договора по инициативе работодателя" (упомянутое в ст. 81 ТК) следует отличать:

а) и от иных оснований прекращения трудового договора (см. об этом, например, комментарий к [ст. 77, 83, 84](#) ТК);

б) и от других видов расторжения трудового договора (см. об этом комментарий, например, к [ст. 79, 80, 292, 296](#) ТК);

3) в ст. 81 ТК неисчерпывающим образом перечислены основания расторжения трудового договора по инициативе работодателя. Другие такие основания могут быть предусмотрены как в самом ТК (см. например, [комментарий](#) к ст. 307 ТК), так и в иных федеральных законах (например, в Законе о статусе судей, Законе о госслужбе и т.д.).

2. Упомянутая в п. 1 ст. 81 ТК ликвидация организации - это одна из форм прекращения ее деятельности. В отличие от реорганизации, не являющейся основанием для расторжения трудового договора, ликвидация организации дает работодателю право на увольнение работников. При этом не имеет значения то, по какой причине организация ликвидируется, кто инициатор ликвидации (учредители, государство, кредиторы, в процессе банкротства и т.п.). Следует учесть, что ликвидация организации, ее подразделений, изменение формы собственности или организационно-правовой формы, полное или частичное приостановление производства (работы), влекущие за собой 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 (п. 2 ст. 12 Закона о профсоюзах). Главным обстоятельством, дающим право уволить работников по п. 1 ст. 81 ТК является сам факт ликвидации организации, а не причины ликвидации.

3. При увольнении из-за ликвидации организации следует иметь в виду, что наряду с льготами, предусмотренными в самом ТК (см. [комментарий](#) к ст. 178-181 ТК), есть и другие нормативные акты, предусматривающие для работников гарантии и льготы. Например, в Указе Президента Российской Федерации N 1335 установлено, что беременным женщинам и женщинам с детьми в возрасте до 3 лет, уволенным в связи с ликвидацией предприятия, у которых отсутствуют правопреемники, в случае невозможности подбора им подходящей работы и оказания помощи в трудоустройстве органами службы занятости, время со дня их увольнения до достижения ребенком возраста 3 лет включается в непрерывный трудовой стаж. Им же положено выплачивать пособия по безработице. При наличии правопреемников у ликвидируемого предприятия они и обязаны трудоустроить беременных женщин, а также женщин, имеющих детей до 3 лет, одиноких матерей с детьми до 14 лет или ребенком-инвалидом до 18 лет. О судебной практике см. БВС. 2000. N 2. С. 6.

4. О порядке сокращения численности или штата работников см. [комментарий](#) к ст. 179 ТК. У работодателя может иметь место: а) сокращение численности или штата работников; б) сокращение только численности работников определенных профессий и специальностей (но общая численность при этом не меняется); в) лишь сокращение штата работников. Говорить о праве работодателя увольнять работников по п. 2 ст. 81 ТК приходится лишь тогда, когда сокращение - действительное, а не мнимое. Классическим примером мнимого сокращения является ситуация, когда под видом сокращения избавляются от негодных работников. Верховный Суд Российской Федерации требует четкого выявления действительности сокращения численности или штата работающих (п. 21 постановления Верховного Суда РФ N 16).

Нужно учесть, что если у работодателя есть вакантные должности (однородные или близкие по специальности к сокращаемым), то нельзя работников увольнять, а следует

ликвидировать эти незанятые должности.

5. Вопрос о целесообразности сокращения штатов - это внутренний вопрос работодателя. Причиной сокращения может служить и фактическое уменьшение объема работ (например, нет сбыта продукции, нет заказчиков и т.п.), и перепрофилирование деятельности работодателя, проведение организационных мероприятий, которые позволяют выполнять прежний (или даже больший) объем работы, но при меньшей численности занятых работников и т.п. При проведении таких мероприятий вполне возможно, что работодатель будет стремиться укомплектовать те или иные участки работы наиболее квалифицированными работниками, увольняя одних работников (хотя их должности не сокращаются) и переводя их на место других, более квалифицированных работников. Эти действия работодателя - законны. С другой стороны, увольнение в ходе упомянутых мероприятий "своих" работников и набор на их же должности работников "со стороны" - является нарушением законодательства о сокращении численности или штата работающих. Перестановка (перегруппировка) одних работников на должности сокращаемых работников возможна при соблюдении двух условий: а) чтобы перестановка производилась в пределах однородных профессий, специальностей; б) чтобы работник, которого переводят, дал свое согласие (последний абзац п. 23 постановления Верховного Суда РФ N 16).

Работодатели должны иметь в виду, что судебная практика основана на том, что простое изменение в штатном расписании наименования тех или иных должностей не может служить основанием для увольнения по п. 2 ст. 81 ТК; главное, что при этом прежний круг обязанностей работника сохраняется (БВС СССР. 1961. N 5. С.13). О судебной практике см. также БВС. 1999. N 8. С.13.

6. Говоря об увольнении по п. 3 ст. 81 ТК нужно иметь в виду, что несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе может иметь одну из следующих форм:

- недостаточная квалификация работника;
- ухудшившееся состояние здоровья.

Работодатель может уволить работника из-за недостаточной квалификации последнего лишь в случаях, когда имели место реальные факты, свидетельствующие о профессиональной непригодности работника. Например, работник допускает в работе брак, не может выполнить работу, так как не в состоянии освоить необходимую технологию работ и т.п. При этом недопустимо руководствоваться общим сложившимся мнением о невысоких деловых качествах работника, о его слабой профессиональной подготовке. Для увольнения по п. 3 ст. 81 ТК работодатель должен располагать конкретными фактами, надлежащим образом задокументированными, например, актом о допущенном браке, рапортом, докладной запиской непосредственного руководителя работ и т.д. С другой стороны, отсутствие документа о специальном образовании и о специальной подготовке (если это - не обязательное условие допуска к работе) не является основанием увольнения по п. 3 ст. 81 ТК, если работник фактически справляется с работой и никаких претензий к качеству работ работодатель не предъявляет. Однако в случаях, когда наличие документа об образовании или о специальной подготовке является необходимым условием выполнения работ (например, врачебная деятельность, работа водителя автомобиля и т.д.), тогда увольнение по п. 3 ст. 81 ТК - законно. Судебная практика исходит из того, что в любом случае доказывать профессиональную несостоятельность работника должен работодатель. Форм и методов доказывания может быть сколько угодно: это тестирование, контрольные проверки, экспертные заключения и т.п. В то же время отсутствие таких доказательств не дает права на увольнение по п. 2 ст. 3 (БВС. 1974. N 7. С. 11).

7. Судебная практика исходит из того, что расторжение трудового договора по п. 3 ст. 81 ТК из-за недостаточной квалификации недопустимо в отношении работников, которые не имеют необходимого опыта работы в связи с тем, что, например, у них непродолжительный стаж работы, с молодыми специалистами после окончания ими учебных заведений из-за того, что трудно осваивается новая техника или технология, ранее не применявшаяся на предприятии и т.д. (п. 22 постановления Верховного Суда РФ N 16).

8. Судить о том, соответствует работник занимаемой должности или нет, позволяют, например, результаты аттестации. В последние годы принят целый ряд нормативных актов, регулирующих вопросы аттестации тех или иных категорий работников. Например, Правительство Российской Федерации постановлением N 234 от 16.03.2000 г. (в ред. от 04.10.2002 г.) утвердило "Положение о проведении аттестации руководителей федеральных государственных унитарных предприятий". Минтруда Российской Федерации утвердило (Постановлением N 23 от 12.10.92.) "Положение о порядке проведения аттестации государственных служащих органов исполнительной власти". Совместным Постановлением Минтруда Российской Федерации (N 27) и Минюста Российской Федерации (N 8/196) от 23.10.92 утверждены "Основные положения о порядке проведения аттестаций служащих учреждений, организаций и предприятий, находящихся на бюджетном финансировании" и др. по вопросу аттестации аудиторов, арбитражных поверенных, специалистов по работе с ценными бумагами и т.п. приняты нормативные акты

соответствующими федеральными органами исполнительной власти (например, Минфином Российской Федерации, ФКЦБ, Роспатентом и др.).

Все упомянутые правовые акты исходят из следующих принципов проведения аттестации:

а) аттестация должна проводиться периодически - не реже одного раза в 2-3 года (а в органах центральной исполнительной власти раз в 5 лет);

б) для ее проведения создается специальная аттестационная комиссия, она должна включать представителей работодателя (обычно это руководители кадровой и юридической служб, а небольших организациях - сами руководители), независимых экспертов, в том числе и представителей выборных профорганов, трудового коллектива и т.д.;

в) аттестация призвана установить деловые, профессиональные качества работника, его личный трудовой вклад, соответствие предъявляемым требованиям, определение степени необходимости повышения квалификации, определение непригодности для выполнения работы и т.п.;

г) по результатам аттестации работнику может быть дана одна из следующих оценок:

- соответствует занимаемой должности (выполняемой работе);

- соответствует занимаемой должности (выполняемой работе) при условии устранения тех или иных обнаруженных недостатков, выполнения рекомендаций аттестационной комиссии, с повторной аттестацией через год;

- не соответствует занимаемой должности. В этом случае работник может быть уволен по п. 3 ст. 81 ТК.

При рассмотрении трудовых споров лиц, уволенных по п. 3 ст. 81 ТК, судебные органы очень тщательно анализируют процедуру проведения аттестации, ее объективность и т.п. Поэтому организация, уволившая работника в связи с обнаружившимся несоответствием занимаемой должности (выполняемой работе) по результатам аттестации, должна правильно провести эту аттестацию. Необходимо, в частности, чтобы перед проведением аттестации на работника была составлена письменная служебная характеристика, она должна содержать всестороннюю оценку работника, его сильных и слабых сторон, результаты работы за предыдущий период и т.п. По результатам аттестации нужно составлять аттестационный лист.

Примерная форма такого аттестационного листа (утв. постановлением Минтруда РФ N 23 от 12 октября 1992 г) приведена ниже.

В судебной практике (равно как в практике коммерческих организаций) возникли следующие вопросы по аттестации работников:

Какие категории работников коммерческих и некоммерческих организаций периодически проходят аттестацию?

Помимо упомянутых выше к ним, в частности, относятся:

руководители и педагогические работники образовательных учреждений (приказ Минобразования Российской Федерации от 15.05.2002 N 1756); штатные сотрудники инвестиционных институтов и фондовых бирж (см. например, Постановление ФКЦБ N 13 от 08.06.01); служащие бюджетных учреждений, предприятий, организаций (БНА. 1993. N 1); аудиторы (ст. 18 Закона об аудите).

Можно ли уволить работника, проработавшего 7 месяцев по п. 3 ст. 81 ТК по результатам аттестации?

Нет, нельзя. Дело в том, что не допускается аттестация работников, проработавших в занимаемой должности менее года. Нельзя также включать в очередную аттестацию и некоторые другие категории работников (беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, лиц, имеющих статус молодого специалиста, и т.д.) (п. 22 Постановления Верховного Суда РФ N 16).

Вправе ли работодатель сам проводить аттестацию своих сотрудников?

Да, вправе. Следует однако учесть, что в ряде случаев (например, при аттестации аудиторов, специалистов по работе с ценными бумагами) аттестация должна осуществляться с привлечением специализированных организаций и учреждений.

Обязан ли руководитель уволить лицо, не прошедшее аттестацию?

Да, обязан, если законодательством это прямо установлено. Во всех других случаях руководитель вправе как уволить лицо по отрицательным результатам аттестации, так и оставить на прежней работе. Однако общее правило ст. 81 ТК сохраняется: работодатель должен предложить работу лицу, не прошедшему аттестацию и, с согласия работника, перевести его на эту работу (ст. 72, 73 ТК). Лишь при отсутствии работы либо при отказе работника он может быть уволен по п. 3 ст. 81 ТК.

В любом случае необходимо иметь в виду, что судебные органы обязаны выводы аттестационной комиссии о деловых качествах работника оценивать в совокупности с другими доказательствами по делу (п. 22 Постановления Верховного Суда РФ N 16).

9. Вторая форма проявления несоответствия выполняемой работе - это несоответствие в

силу состояния здоровья, т.е. "при стойком снижении трудоспособности, препятствующем надлежащему исполнению обязанностей, либо если исполнение трудовых обязанностей, учитывая состояние здоровья работника, ему противопоказано или опасно для членов трудового коллектива либо обслуживаемых им граждан" (абз.3 п. 22 постановления Верховного Суда Российской Федерации N 16). Следует учесть что работодатели не вправе сами судить о состоянии здоровья работника. Эти вопросы решает МСЭК (ВТЭК), которая может при определенных обстоятельствах установить инвалидность работника (при этом указывается также, может ли этот работник продолжать выполнять данную работу или более легкую работу или он становится нетрудоспособным). Заключение МСЭК об условиях труда инвалида (а равно о его нетрудоспособности) обязательно для работодателя. В зависимости от характера заключения МСЭК администрация обязана:

- а) или перевести работника на более легкую работу;
- б) или создать специальные условия труда для него;
- в) или уволить работника по п. 3 ст. 81 ТК.

10. В ряде случаев состояние здоровья работника препятствует выполнению им работы ввиду того, что оно опасно или для его сослуживцев, или для обслуживаемого населения. Например, при открытых формах опасных инфекционных заболеваний (сифилисе, проказе и т.п.) работники предприятия общественного питания, торговли, бытового обслуживания и т.д. подлежат увольнению. Однако и в этом случае действует общее правило: увольнение работника по п. 3 ст. 81 ТК допускается только в случае, если невозможно перевести этого работника, с его согласия, на другую работу. Не любая болезнь может послужить основанием для увольнения, а болезни, упомянутые в специальном перечне, утвержденном органами здравоохранения. О судебной практике см. БВС. 1999. N 7. С.1.

11. Говоря об увольнении по п. 5 ст. 81 ТК, следует прежде всего обратить внимание на то, что однократное нарушение трудовой дисциплины, правил внутреннего распорядка, иное неисполнение трудовых обязанностей не могут являться основанием расторжения договора по п. 5 ст. 81 ТК.

С другой стороны, "систематическими" признаются повторные нарушения, допущенные работниками, имевшими ранее дисциплинарное взыскание (БГКТ. 1984. N 1). Иначе говоря, даже повторное нарушение трудовой дисциплины, повторное неисполнение обязанностей, возложенных трудовым договором, могут служить основанием для увольнения по п. 5 ст. 81 ТК. При этом учитываются только те случаи нарушений (неисполнения), которые допущены в данной организации и за которые работник был уже привлечен к дисциплинарной ответственности именно у данного работодателя. Что касается взысканий, наложенных на работника на месте его предыдущей работы, то они не учитываются (БВС. 1983. N 8. С.10).

12. В п. 5 ст. 81 ТК говорится о "мерах дисциплинарного взыскания". "Меры дисциплинарного взыскания" исчерпывающим образом перечислены в ст. 192 ТК (см. [комментарий](#) к ней). От них следует отличать меры дисциплинарного воздействия (например, лишение премии, вознаграждения за итоги работы в течение года (полностью или частично); сокращение отпуска на число дней прогула, перенос отпуска на неблагоприятное для нарушителя время и т.п.).

Меры дисциплинарного воздействия не учитываются при решении вопроса об увольнении по п. 5 ст. 81 ТК. О других различиях между понятиями "меры дисциплинарного взыскания" и "меры дисциплинарного воздействия" см. [комментарий](#) к ст. 192-194 ТК.

Некоторые руководители АО, СП, ПК, ООО, даже государственных и муниципальных предприятий издают приказы об объявлении работнику "предупреждения", "последнего предупреждения" о "постановке на вид" и т.п. Следует иметь в виду, что эти "меры" не имеют никакого значения при увольнении по п. 5 ст. 81 ТК, комментируемой статьи, не относятся к мерам дисциплинарного взыскания (БВС. 1975. N 1. С.2).

13. В п. 5 ст. 81 ТК имеются в виду случаи неисполнения работником обязанностей, возложенных как трудовым договором, так и правилами внутреннего распорядка, действующими в организации. Наиболее ярким проявлением такого "неисполнения" являются прежде всего случаи нарушения трудовой дисциплины. Верховный Суд Российской Федерации дал следующее определение нарушений трудовой дисциплины: это "неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей (нарушение правил внутреннего распорядка, должностных инструкций, положений, приказов администрации, технических правил и т.п." (п. 24 Постановления Верховного Суда РФ N 16). Однако сводить лишь к нарушениям трудовой дисциплины случаи "неисполнения", упомянутые в п. 5 ст. 81 ТК, нельзя. В качестве случаев "неисполнения" (не связанных с нарушением трудовой дисциплины) могут служить, например, случаи нарушения технологической дисциплины, случаи выпуска брака по вине работника, уклонение от уборки рабочего места, курение в неустановленном месте, разглашение коммерческой тайны, нарушение тех или иных условий трудового договора и т.д.

14. Тем не менее "нарушения трудовой дисциплины" - наиболее опасные случаи "неисполнения" упомянутых обязанностей работника. К таким нарушениям, в частности, относятся:

а) отсутствие работника без уважительных причин на работе в пределах 4 часов в течение рабочего дня, а также нахождение без уважительных причин не на своем рабочем месте, а в помещении другого или того же цеха, отдела и т.п. либо на территории предприятия, учреждения, организации или объекта, где он должен выполнять трудовые функции, в том числе и более 4 часов в течение рабочего дня;

б) отказ работника без уважительных причин от выполнения трудовых обязанностей в связи с изменением в установленном порядке норм труда, так как в силу трудового договора работник обязан выполнять обусловленную работу с подчинением Правилам внутреннего трудового распорядка. При этом следует иметь в виду, что отказ от продолжения работы в связи с изменением существенных условий труда не является нарушением трудовой дисциплины, а служит основанием для прекращения трудового договора по п. 7 ст. 77 ТК с соблюдением порядка, предусмотренного ст. 73 ТК;

в) отказ или уклонение без уважительных причин от медицинского освидетельствования работников некоторых профессий, а также отказ работника от прохождения в рабочее время специального обучения и сдачи экзаменов по технике безопасности и правилам эксплуатации, если это является обязательным условием допуска к работе (п. 24 постановления Верховного Суда РФ N 16).

15. Меры дисциплинарного взыскания (упомянутые в п. 5 ст. 81 ТК) следует отличать от мер "общественного взыскания". К последним относятся меры, которые применяют к работникам не работодатели, а, например, члены трудового коллектива, выборные профсоюзные органы, действующие в организации. В частности, трудовой коллектив вправе применить к нарушителям трудовой дисциплины такие меры общественного взыскания, как товарищеское замечание или общественный выговор. Профсоюзы могут в соответствии со своими уставами применять к нарушителям трудовой дисциплины такие меры, как выговор, исключение из профсоюза и т.д. Следует учесть, что эти "общественные меры взыскания" не подлежат учету при решении вопроса об увольнении работника по п. 5 ст. 81 ТК. Кроме того, и меры общественного взыскания за неправильное поведение в быту, в общественных местах не учитываются.

16. Неоднократное неисполнение работником трудовых обязанностей тогда является основанием для увольнения работника, когда оно допущено без уважительных причин. Закон не устанавливает заранее перечень этих уважительных причин, да это и невозможно. На практике, безусловно уважительными причинами признаются такие случаи неисполнения, которые связаны, например, с болезнью работника, необходимостью ухода за больным ребенком, с заранее не предвиденными жизненными обстоятельствами (смерть близких, авария водопровода в квартире и т.п.). Во всяком случае, работодатель всегда должен точно установить отсутствие уважительных причин неисполнения (см. об этом также комментарий к [ст. 192](#), [193](#) ТК).

17. Для правильного увольнения по п. 5 ст. 81 ТК важное значение имеет формулировка приказа об увольнении. Вот пример такого приказа:

г. Москва

27 марта 2001 г.

Приказ N ____

1. Морозову Надежду Алексеевну, товаровед, уволить за систематические нарушения трудовой дисциплины, выразившиеся в опозданиях на работу.

2. Главному бухгалтеру обеспечить производство расчета с Н.А. Морозовой в установленном порядке.

3. Начальнику отдела кадров выдать Н.А. Морозовой трудовую книжку, оформленную в соответствии с законодательством.

4. Ознакомить Н.А. Морозову с настоящим приказом под расписку.

Основание: докладные об опозданиях Н.А. Морозовой от 15 февраля 2005 г., 23 февраля 2005 г., 17 марта 2005 г.; объяснительные Н.А. Морозовой, согласие профкома от 19 марта 2005 г., п. 5 ст. 81 ТК РФ.

Директор ООО

Канашенко А.А.

Об увольнении работников (а именно - руководителя, его заместителей и главного бухгалтера организации) при смене собственника организации упомянутого в п. 4 ст. 81 ТК, см. комментарий к [ст. 75](#), [181](#) ТК.

18. В отличие от правил п. 5 в п. 6 ст. 81 ТК речь идет о таком основании увольнения работника как однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей. Прежде всего речь идет о прогуле. Прогулом судебная практика считает:

невяку на работу без уважительных причин в течение всего рабочего дня (п. 25 ТПВР);

оставление работы без уважительных причин лицом, заключившим трудовой договор на неопределенный срок, без предупреждения работодателя об увольнении по собственному желанию (по ст. 80 ТК)

оставление работы без уважительных причин до истечения двухнедельного срока предупреждения об увольнении по ст. 80 ТК;

оставление без уважительных причин работы лицом, заключившим договор на определенный срок, до истечения срока договора (ст. 58, 59 ТК) (п. 33 постановления Верховного Суда РФ N 16).

Частными случаями прогула также являются:

самовольный, без разрешения администрации, уход работника в отпуск, хотя бы и в сроки, определенные графиком отпусков;

самовольное, без согласования с администрацией, использование дней отгула (положенных, например, за работу в выходные дни);

невыход на работу после перевода работника на новую работу, произведенного работодателем в полном соответствии с действующим законодательством (см. п. 34 постановления Верховного Суда РФ N 16).

Однако если перевод будет признан судебными органами незаконным, то увольнение работника не может считаться обоснованным, и он должен быть восстановлен на прежней работе (см. там же).

19. Следует обратить внимание на то, что прогул означает неявку именно на работу. Если же работник не явился на мероприятия, не связанные с работой (хотя они и проводятся в рабочее время), то это не может служить основанием для увольнения (например, работник не вышел на демонстрацию, на другие общественные мероприятия, работник не явился на торжественную встречу иностранной делегации, посетившей фирму, работница не явилась на презентацию нового изделия данного АО и т.п.).

20. Невыход на работу тогда считается прогулом, когда причина невыхода не является уважительной. Разумеется, закон не мог исчерпывающим образом перечислить все случаи уважительных причин. Традиционно к последним относятся такие, как болезнь работника, смерть его близких, несчастные случаи, необходимость ухода за членом семьи и т.п. Однако любое обстоятельство, свидетельствующее об уважительной причине невыхода на работу, должно приниматься во внимание. На практике встречаются определенные трудности в следующих частных случаях неявки на работу:

неявка на работу в связи с административным арестом работника (например, за хулиганство). Такая неявка не может служить основанием для увольнения (БВС. 1981. N 23. Ст.783);

неявка на работу в связи с помещением работника в медицинский вытрезвитель. Такая неявка рассматривается судебной практикой как основание для увольнения (БВС. 1977. N 6. С.15);

неявка на работу в выходной день, хотя приказ о привлечении данного работника к работе в выходной день был издан в соответствии с законодательством (см. об этом [КОММЕНТАРИЙ](#) к ст. 113 ТК). Такая неявка может служить основанием для увольнения (БВС. 1975. N 11. С.2);

неявка на работу, противопоказанную работнику по состоянию здоровья, если даже перевод работника на такую работу был осуществлен работодателем в установленном порядке. Такая неявка не может служить основанием для увольнения по п. 4 ст. 33 (БВС. 1971. N 5. С.9).

21. Самостоятельным (по существу) основанием увольнения является отсутствие на работе более 4 часов без уважительных причин. Под этим основанием следует понимать нахождение работника без уважительных причин более 4 часов в течение рабочего дня вне территории предприятия, учреждения, организации либо вне территории объекта, где он в соответствии с трудовыми обязанностями должен выполнять порученную работу (подп. "в" п. 33 постановления Верховного Суда РФ N 16). Иначе говоря, если работник находится на территории работодателя, но не на своем рабочем месте, то по п. 6 ст. 81 ТК увольнять нельзя. Не могут служить основанием увольнения по п. 6 ст. 81 ТК такие, например, нарушения, как сон на работе, чтение книги, игра в волейбол в рабочее время на территории организации и т.п. Следует обратить внимание, что п. 6 ст. 81 ТК говорит об отсутствии на работе, а не об отсутствии на рабочем месте. Это разные понятия. Лишь отсутствие на работе может послужить основанием увольнения по п. 6 ст. 81 ТК.

Отсутствие же на рабочем месте, так как все-таки это нарушение трудовой дисциплины, внутреннего распорядка, может быть основанием для применения мер дисциплинарного взыскания в установленном порядке (см. об этом комментарий к [ст. 192, 193](#) ТК).

22. Важно выяснить, суммарно ли работник отсутствовал на работе более 4 часов (например, приходил и уходил, а в сумме время отлучки превысило 4 часа) или подряд (например, опоздал на 4,5 часа, ушел с работы за 5 часов до окончания рабочего дня и т.п.). Отсутствие более 4 часов тогда является основанием увольнения, когда оно допущено без уважительных причин (подп. "з" п. 24 Постановления Верховного Суда РФ N 16).

При увольнении по подп. "а" п. 6 ст. 81 ТК трудовой договор считается расторгнутым со дня, указанного в приказе об увольнении. Вот пример такого приказа:

г. С.-Петербург

27 мая 2005 г.

Приказ N___

1. Кравченко Сергея Николаевича, бухгалтера, уволить с 28 мая 2005 г. за прогул без уважительных причин.

2. Обеспечить производство расчетов с С.Н. Кравченко и выдачу ему трудовой книжки в установленные порядок и сроки.

3. С настоящим приказом ознакомить С.Н. Кравченко.

Основание: докладная о прогуле С.Н. Кравченко от 25 мая 2005 г., объяснительная С.Н. Кравченко от 26 мая 2005 г., подп. "а" п. 6 ст. 81 ТК РФ.

Генеральный директор АО

Викторов А.М.

23. С определенными трудностями встречаются молодые руководители предпринимательских структур при решении вопроса о том, как правильно уволить в случае так называемого "длительного прогула" (т.е. тогда, когда работник отсутствует без уважительных причин несколько дней). Следует учесть, что в этом случае днем увольнения должен считаться первый день невыхода на работу, а в трудовой книжке прогулявшего работника день увольнения должен совпадать с последним днем его работы. С другой стороны, когда при разрешении спора о восстановлении на работе лица, уволенного за прогул, и взыскании зарплаты за вынужденный прогул выяснится, что отсутствие на работе было вызвано неуважительной причиной, но работодателем нарушен порядок увольнения (например, пропущены сроки, установленные в ст. 193 ТК), суду при удовлетворении заявленных требований необходимо учитывать, что зарплата восстановленному работнику в таких случаях может быть взыскана не с первого дня невыхода на работу, а со дня издания приказа об увольнении, поскольку именно с этого времени прогул является вынужденным (п. 35 Постановления Верховного Суда Российской Федерации N 16).

24. В подп. "б" п. 6 ст. 81 ТК предусмотрено традиционное для нашего трудового законодательства основание для расторжения трудового договора по инициативе работодателя, а именно появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения.

"Нетрезвое" состояние, равно как состояние "токсического" и "наркотического" опьянения работника должно быть определено работодателем в установленном порядке, а не "на глазок". На территории Российской Федерации до сих пор действуют союзные правовые акты, в частности, Временная инструкция Минздрава СССР "О порядке медицинского освидетельствования для установления факта употребления алкоголя и состояния опьянения" от 01.09.88 и др. Такое состояние работника может быть подтверждено медицинским заключением, а также другими видами доказательств (например, свидетельскими показаниями) (абз.3 п. 37 Постановления Верховного Суда РФ N 16). Факт пребывания работника в указанном состоянии на работе работодатель должен оформлять протоколом. Протокол составляет администрация, работники охраны организации (если они есть), работники милиции и т.п. Целесообразно, чтобы работник расписался в этом протоколе, а при его отказе в протоколе делается соответствующая пометка. Одним из доказательств нахождения работника в нетрезвом состоянии на работе является приказ об отстранении его от работы (см. об этом [комментарий](#) к ст. 76 ТК).

25. Верховный Суд Российской Федерации указывает, что для увольнения по данному основанию не имеет значения, был ли работник отстранен от работы (например, ввиду токсического опьянения) или нет. Нужно также учесть, что работник может быть уволен по подп. "б" п. 6 ст. 81 ТК, даже если он в таком состоянии находился не на рабочем месте, а на работе, т.е. на территории организации. С другой стороны, факт пребывания в нетрезвом состоянии, равно как в состоянии токсического или наркотического опьянения, в общественных местах не является основанием для увольнения по подп. "б" п. 6 ст. 81 ТК (это нарушение общественного порядка). Если работник находился вне территории предприятия, но на объекте, где он выполнял работы по поручению работодателя, и употребил при этом спиртные напитки, он может быть уволен по подп. "б" п. 6 ст. 81 ТК. Однако приход на работу, например, в состоянии наркотического опьянения, но не в рабочее время (в выходной день, во время отпуска и т.д.) не является основанием для увольнения по подп. "б" п. 6 ст. 81 ТК. "Появлением" на работе в нетрезвом состоянии или состоянии токсического опьянения считается: выход на работу в указанном состоянии; употребление спиртных напитков в любой момент рабочего дня (в начале, в конце, во время обеденного перерыва и т.д.), а также непосредственно после окончания рабочего дня, но на

территории организации (например, в раздевалке после работы, на скамейке для отдыха после работы и т.п.) (п. 37 Постановления Верховного Суда РФ N 16).

Если работник направлен в командировку и в месте командировки он допустил употребление например, спиртных напитков, то он может быть уволен по данному основанию. Поездка на работу, равно как домой после работы, на транспорте организации и употребление при этом алкогольных напитков, наркотических или токсических средств не является основанием для увольнения по подп. "б" п. 6 ст. 81 ТК, так как это имело место не в рабочее время. Увольнение по подп. "б" п. 6 ст. 81 ТК так же как и увольнение за прогул, допускается без согласия профкома, а также независимо от того, привлекался ли работник ранее к дисциплинарной ответственности или нет. Приказ об увольнении можно было бы сформулировать так:

г. Москва

17 мая 2004 г.

Приказ N__

1. Дубовцева Николая Михайловича, грузчика, уволить с работы с 18 мая 2004 г. в связи с распитием алкогольных напитков на рабочем месте.

2. Выдачу трудовой книжки и осуществление расчетов с Н.М. Дубовцевым произвести в установленные порядок и сроки.

3. С настоящим приказом ознакомить Н.М. Дубовцева под расписку.

Основание: рапорт бригадира грузчиков от 15 марта 2004 г., акт 15 марта 2004 г., письменные объяснения Н.М. Дубовцева от 16 марта 2004 г., подп. "б" п. 6 ст. 81 ТК РФ.

Директор ООО

Миронов Н.К.

26. По подп. "В" п. 6 ст. 81 ТК могут быть уволены любые работники, допустившие разглашение:

а) государственной тайны. Это сведения, защищаемые государством в области его военной, внешнеполитической, экономической, разведывательной, контрразведывательной и оперативно-розыскной деятельности, распространение которых может нанести ущерб безопасности Российской Федерации (ст. 2 Закона о гостайне);

б) коммерческой или служебной тайны. Информация составляет служебную или коммерческую тайну в случае, когда она имеет действительную или потенциальную коммерческую ценность в силу неизвестности ее третьим лицам, к ней нет свободного доступа на законном основании и обладатель информации (в том числе и работодатель) - принимает меры к ее конфиденциальности. Сведения, которые не могут составлять коммерческую или служебную тайну определяются законом и иными правовыми актами (например, постановлением Правительства Российской Федерации N 35 от 05.12.91 "О перечне сведений, которые не могут составлять коммерческую тайну");

в) иной тайны (например, банковской (ст. 29 Закона о банках), налоговой, ст. 102 НК и др.). Перечень подобного рода сведений изложен в ст. 81 ТК - неисчерпывающим образом. Работник может быть уволен по данному основанию:

- независимо от способа разглашения (например, если он опубликовал информацию об этом в СМИ, передал их конкурирующей организации и т.п.);

- лишь в той мере, в какой сведения (упомянутые выше) стали работнику известны в связи с исполнением им трудовых обязанностей).

Следует отличать данные основания увольнения работника от основания, предусмотренного в п. 12 ст. 81 ТК: в последнем случае основанием увольнения служит прекращение допуска (например, в связи с истечением срока его действия, аннулированием и т.п.) к государственной тайне (если работа - требует доступа к такой тайне, например, в соответствии с Законом о гостайне, Законом о госслужбе и т.д.). Для увольнения по п. 12 ст. 81 ТК достаточен сам факт прекращения доступа к государственной тайне (т.е. не обязательно последняя должна быть разглашена работником).

27. Самостоятельным основанием увольнения по инициативе работодателя является совершение хищения (в том числе мелкого, когда стоимость похищенного имущества составляет не более 1 МРОТ, ст. 7.27 КОАП). При этом для увольнения по подп. "г" п. 6 ст. 81 ТК не имеет значения форма хищения (кража, грабеж, разбой, мошенничество, присвоение, растрата и т.д.), главное - наличие самого факта хищения. С другой стороны, необходимым условием применения подп. "г" п. 6 ст. 81 ТК является то, чтобы факт хищения был установлен надлежащим образом. По подп. "г" п. 6 ст. 81 ТК могут быть уволены лишь работники, вина которых установлена вступившим в законную силу приговором суда либо в отношении которых состоялось постановление компетентного органа (например, органа внутренних дел, мирового судьи и т.д.) о наложении

административного наказания или о применении меры общественного воздействия (п. 38 постановления Верховного Суда РФ N 16). Нужно обратить внимание на то, что увольнение по данному основанию допускается, если хищение допущено по месту работы, причем хищение не только государственного или общественного имущества как было предусмотрено в ст. 33 КЗОТ. Поэтому если имело место хищение (по месту работы) имущества организации, основанной на частной собственности, имущества СП (если участник с российской стороны - не государственное, муниципальное, общественное предприятия) и т.п., то и в этом случае работник может быть уволен. С другой стороны, если работник работая, например, в АО допустил хищение государственного имущества, находящегося в АО на законном основании, то он может быть также уволен.

Формулировка приказа об увольнении может быть следующей:

г. Москва

15 мая 2005 г.

Приказ N__

1. Ноздрачева Анатолия Петровича, программиста, уволить с работы с 16 мая 2005 г. в связи с допущенным им по месту работы фактом мелкого хищения.

2. Выдать трудовую книжку и обеспечить производство расчетов с А.П. Ноздрачевым в установленном порядке.

3. С настоящим приказом ознакомить А.П. Ноздрачева под расписку.

Основание: постановление районного народного суда о применении к А.П. Ноздрачеву штрафа за хищение от 10 мая 2005 г., объяснительная А.П. Ноздрачева, подп. "г" п. 6 ст. 81 ТК РФ.

Директор

А.Н. Морозов

28. В соответствии с подп. "д" п. 6 ст. 81 ТК работник может быть уволен, если он допустит нарушение требований по охране труда (в том числе и лично в отношении себя самого), и такое нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (их перечень указан в подп. "д" п. 6 ст. 81 ТК неисчерпывающим образом, см. также комментарий к [ст. 227, 231](#) ТК). Аналогично решается вопрос и в случаях, когда нарушение допущенное работником создало реальную угрозу наступления тяжких последствий (например, возникла угроза производственной аварии, крупного пожара и т.п.). Необходимо обратить внимание на то, что "нарушение" (упомянутое в подп. "д" п. 6 ст. 81 ТК) должно быть зафиксировано в установленном порядке (например, в акте Н-1, путем составления протокола, в рапорте непосредственно руководителя работ и т.п.).

29. Применяя правила п. 7 ст. 81 ТК нужно учесть, что по данному основанию могут быть уволены только работники непосредственно обслуживающие денежные или товарные ценности (например, прием, хранение, транспортировка, распределение такого имущества и т.п.). При установлении в предусмотренном законом порядке факта совершения хищения, взяточничества и иных корыстных правонарушений, эти работники могут быть уволены по основанию утраты доверия к ним, и в том случае, когда указанные действия не связаны с их работой (например, продавец продовольственного магазина был задержан в другом магазине, куда он зашел в свой выходной день, при выносе без оплаты пары детских ботинок и был оштрафован за мелкое хищение (п. 41 Постановления Верховного Суда Российской Федерации N 16)).

30. Аморальный проступок, упомянутый в п. 8 ст. 81 ТК может выразиться в сквернословии, в непристойных приставаниях к женщинам в общественных местах, в появлении в нетрезвом состоянии среди учащихся, хотя и вне образовательного учреждения. Следует учесть, что по п. 8 ст. 81 ТК допускается увольнение только тех работников, которые занимаются воспитательной деятельностью (например, учителя, преподаватели образовательных учреждений, мастера производственного обучения, воспитатели детских дошкольных учреждений и т.п. (п. 42 Постановления Верховного Суда РФ N 16)). С другой стороны, руководителя организации (хотя и он, безусловно, определенные воспитательные функции осуществляет) - по данному основанию увольнять нельзя.

31. По п. 9 ст. 81 ТК могут быть уволены:

1) руководитель (его заместители) и также главный бухгалтер организаций (в том числе и коммерческих и некоммерческих);

2) руководители филиалов и представительств организации. Однако руководители иных подразделений организации (например, цехов, корпусов, отделений, участков и т.п.) - в п. 9 ст. 81 ТК не имеются в виду;

3) упомянутые выше руководители лишь в той мере, в какой они приняли решения:

а) являющиеся необоснованными (например, без должного экономического анализа, без изучения последствий решения, без учета выгод и потерь организации и т.п.);

б) повлекших за собой нарушение сохранности имущества организации (например, при передаче его в качестве займа организации, являющейся заведомо банкротом), неправомерное использование имущества организации (например, для строительства личного особняка) или иной ущерб организации (например, при получении банковского кредита на явно невыгодных условиях и т.п.).

При этом все упомянутые действия- должны быть установлены (равно как и последствия, которые они повлекли) в установленном порядке. Аналогично решается вопрос и в случаях, когда руководитель (иные указанные выше лица) бездействовал (т.е. не принял должного решения), что повлекло ущерб имуществу организации.

32. Руководитель организации (независимо от организационно-правовой формы и формы собственности), его заместители, а также руководители филиалов и представительств (но не иных подразделений организаций, например, цехов, корпусов и т.п.) могут быть уволены:

а) за однократное грубое нарушение своих трудовых обязанностей (в отличие от рядовых работников, которые могут быть уволены по п. 5 ст. 81 ТК при неоднократном неисполнении трудовых обязанностей; см. об этом выше;

б) даже если такое нарушение не повлекло за собой тяжелых последствий для организации. С другой стороны по п. 10 ст. 81 ТК не может быть уволен главный бухгалтер организации.

33. Правила п. 11 ст. 81 ТК применяются, если работник (при заключении трудового договора, но не впоследствии!) предъявил работодателю:

а) подложные документы (например, купленный в подземном переходе метро диплом об образовании, водительское удостоверение, изготовленное им самим и т.п.);

б) заведомо ложные сведения (например, о своем возрасте, о наличии определенного заболевания, о составе семьи и т.п.).

Для увольнения по п. 11 ст. 81 ТК достаточен сам факт представления подложных документов: наступления иных последствий - не требуется.

34. В соответствии с п. 13 ст. 81 ТК могут быть уволены:

а) лишь руководители организаций (например, директор ООО, Генеральный директор ЗАО и др.), а также члены коллегиального исполнительного органа организации (например, Правления кооператива, дирекции ОАО и др.) создаваемого в соответствии с Законом об АО, Законом об ООО, Законом о ПК и в др. случаях;

б) упомянутые лица лишь в той мере, в какой это прямо предусмотрено условиями трудового договора с ними. Если в последнем отсутствуют подобного рода условия - то и руководители (члены коллегиального исполнительного органа управления) организации не могут быть уволены по п. 13 ст. 81 ТК.

35. Применяя правила ст. 81 ТК нужно также учитывать ряд гарантий, предусмотренных законом в отношении работников. В частности, обязанность работодателя переводить работника (с его согласия) на другую работу в рамках данной организации (если есть такая возможность) при увольнении по п. 2 и 3 ст. 81 ТК - безусловна. При этом Верховный Суд Российской Федерации указывает, что под другой работой понимается предоставление работнику новой должности (работы), как соответствующей той, которую он занимал до увольнения, так и вакантной нижестоящей должности (нижеоплачиваемой работы, которую он может выполнять с учетом его образования, квалификации, опыта работы и состояния здоровья (п. 23 постановления Верховного Суда N 16).

Кроме того, Верховный Суд Российской Федерации разъяснил, что не является прогулом использование работником дней отдыха (в отличие от самовольного использования дней отгулов, а также от самовольного ухода в основной или дополнительный отпуск) в случае, когда администрация вопреки закону отказала в их предоставлении и время использования таких дней работником не зависело от усмотрения администрации организации (например, отказ работнику, являющемуся донором, в предоставлении в соответствии со ст. 9 Закона о донорстве дня отдыха, непосредственно следующего после дня сдачи крови и ее компонентов) (п. 33 Постановления Верховного Суда N 16 в ред. от 15 января 1998 г.). Нельзя работника увольнять и в период временной нетрудоспособности (за исключением увольнения по п. 3 ст. 71 ТК), и в период пребывания работника в ежегодном отпуске, и в период нахождения в отпуске по беременности и родам, и в период учебного отпуска и т.п. (см. об этом комментарий к [ст. 114-119](#), [173-177](#) ТК).

Кроме того, закон в ряде случаев оговаривает невозможность увольнения по тем или иным основаниям, предусмотренным ст. 81 ТК:

нельзя увольнять по ст. 81 ТК имеющих детей в возрасте до 3 лет (при этом имеются в виду не только матери, см. об этом комментарий к [ст. 261](#), [264](#) ТК);

нельзя увольнять по ст. 81 ТК одиноких матерей при наличии у них ребенка в возрасте до 14 лет (или ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, ст. 261 ТК);

нельзя уволить по ст. 81 ТК работников предприятия, призванных на военные сборы (в том числе поверочные сборы, командирские занятия), со дня получения повестки о призыве до

возвращения со сборов (занятий) (СП СССР. 1981. N 11. Ст. 64);

нельзя уволить без согласия военкомата призывников в год призыва их на действительную военную службу;

увольнение работников моложе 18 лет по инициативе работодателя допускается только с согласия Государственной инспекции труда субъекта Российской Федерации и районной (городской) комиссии по делам несовершеннолетних. При этом увольнение производится лишь в исключительных случаях, например, при ликвидации организации (см. [комментарий](#) к ст. 269 ТК).

Следует также обратить внимание на то, что увольнение по п. 3, 5, 6 ст. 81 ТК - это по существу один из видов мер дисциплинарного взыскания. В связи с этим при увольнении по этим пунктам ст. 81 ТК необходимо в полной мере соблюсти требования ст. 192-195 ТК (см. [подробный комментарий](#) к ним). В практике возникли следующие вопросы:

Если в отношении работника, совершившего хищение, вступил в законную силу приговор суда, по какой статье он должен быть уволен?

Систематический анализ п. 6 ст. 81 и п. 4 ст. 83 ТК показывает, что если работник осужден к такой мере наказания, которая исключает возможность продолжения данной работы, то он подлежит увольнению по п. 4 ст. 83 ТК, а в остальных случаях - по п. 6 ст. 81 ТК.

Можно ли уволить работника по п. 3 ст. 81 ТК, если нет возможности перевести его на работу по его специальности, профессии, но он выразил согласие выполнять работу, не относящуюся к роду его деятельности?

На этот вопрос следует ответить отрицательно, так как отказ предоставить ему такую работу означал бы нарушение правил ст. 81 ТК.

36. Последний абзац ст. 81 ТК - противоречит ст. 55 ГК: в другой местности у организации может быть только филиал или представительство. Впредь до устранения этого противоречия для целей ТК следует руководствоваться ст. 81 ТК.

Статья 82. Обязательное участие выборного профсоюзного органа в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя

1. Ст. 82 ТК существенно отличается от ст. 35 КЗОТ также регулировавшей участие выборного профсоюзного органа в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя. Эти изменения коснулись:

круга случаев, когда организация должна была просить согласия профсоюзных органов на расторжение трудового договора по ст. 81 ТК (он резко сужен);

случаев, когда вопрос об увольнении решается вообще без участия профсоюзных органов;

процедуры дачи профсоюзным органом согласия на увольнение;

сроков действия согласия профсоюзного органа на увольнение.

2. Следует учесть, что помимо случаев, упомянутых в ст. 82 ТК (когда можно уволить без согласия профсоюзных органов), не нужно иметь согласия выборного профсоюзного органа также:

при увольнении лиц, не выдержавших срока испытания (см. [комментарий](#) к ст. 71 ТК);

при увольнении временных работников (см. Указ о временных работниках);

при увольнении работников физического лица (ст. 307 ТК);

во всех случаях увольнения по ст. 81 ТК (за исключением случаев, прямо указанных в этой статье, см. ниже);

при увольнении работника, не являющегося членом профсоюза, действующего на предприятии (подп. "а" п. 16 Постановления Верховного Суда Российской Федерации N 16, ст. 12 Закона о профсоюзах);

при увольнении работника в связи с отказом от перевода на работу в другую местность (п. 9 ст. 77 ТК);

при увольнении работника в случае отказа от перевода от продолжения работы в связи с изменением существенных условий труда (п. 7 ст. 77 ТК и [комментарий](#) к ней);

в случае увольнения работника в связи со вступлением в законную силу приговора суда о его осуждении (см. [комментарий](#) к ст. 83 ТК);

при призыве или поступлении работника на военную службу (см. [комментарий](#) к ст. 83 ТК);

при увольнении в связи с нарушением законодательства о приеме на работу (см. [комментарий](#) к ст. 84 ТК).

3. С другой стороны, в ст. 82 ТК неисчерпывающим образом названы и случаи, когда увольнение работника не допускается без согласия выборного профсоюзного органа. В частности, необходимо иметь согласие профсоюзного органа:

в случаях, когда это предусмотрено условиями трудового договора (например, с надомниками, см. [комментарий](#) к ст. 312 ТК);

в случаях, когда это предусмотрено в коллективных договорах или соглашениях (п. 4 ст. 12 Закона о профсоюзах);

при увольнении лиц, работающих по совместительству (см. [комментарий](#) к ст. 287 ТК).

4. В случаях, когда работодатель должен согласовать увольнение работника с выборными

профсоюзными органами, нужно иметь в виду следующее:

а) работодатель должен получить предварительное (т.е. до фактического увольнения) согласие выборного профсоюзного органа (подп. "а" п. 16 Постановления Верховного Суда РФ N 16). Если согласие получено после фактического увольнения, то такое увольнение будет незаконным (см. об этом подробный [комментарий](#) к ст. 373 ТК);

б) согласие на увольнение работника должно быть дано правомочным составом профсоюзного органа. На заседании профсоюзного органа должно присутствовать более половины его членов, количество которых исчисляется исходя из общего числа всех избранных, независимо от отсутствия на работе некоторых из них в данное время ввиду болезни, нахождения в отпуске и т.п. (за исключением случаев, когда члены профсоюзного органа уволились или выбыли из списочного состава организации по другим причинам (подп. "б" п. 17 Постановления Верховного Суда РФ N 16);

5. Судебная практика исходит из того, что признаются незаконными случаи дачи согласия профсоюзными органами на увольнение не по тому основанию, по которому работодатель просил согласия на увольнение (подп. "а" п. 17 Постановления Верховного Суда РФ N 16).

Нужно также учесть, что до издания приказа руководителя об увольнении профсоюзный орган вправе пересмотреть свое постановление о согласии на увольнение и отказать работодателю в этом. В таком случае расторжение трудового договора не допускается (ч. 2 п. 19 Постановления Верховного Суда РФ N 16).

6. Работодатели должны соблюдать дополнительные гарантии, предоставляемые отдельным категориям работников при решении вопроса об их увольнении. Так, например, увольнение по любому основанию работников, избранных в состав профсоюзных органов, допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения лишь с предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а профгрупповых - соответствующего выборного профсоюзного органа подразделения предприятия. Для увольнения председателей и членов выборных профсоюзных органов работодатель должен получить также предварительное согласие соответствующего объединения профсоюзов. Это же касается и увольнения профсоюзных организаторов. Кроме того, увольнение по инициативе работодателя уполномоченных профсоюза по охране труда и представителей профсоюза в комитетах (комиссиях) по охране труда допускается только с предварительного согласия профсоюзного органа (ст. 25 Закона о профсоюзах).

При увольнении лиц моложе 18 лет помимо согласия профсоюзного органа организация должна получить и согласие районной (городской) комиссии по делам несовершеннолетних (см. [комментарий](#) к ст. 269 ТК; подп. "д" п. 16 Постановления Верховного Суда Российской Федерации N 16). Нужно также иметь согласие соответствующего органа власти при увольнении работника предприятия - депутата. С другой стороны, увольнение упомянутых категорий работников, вызванное полной ликвидацией организации, возможно без согласия профсоюзного органа, комиссии по делам несовершеннолетних и т.д. (п. 16 Постановления Верховного Суда Российской Федерации N 16).

7. Для правильного применения ст. 82 ТК нужно также обратить внимание на то, что:

1) сроки, упомянутые в ст. 82 ТК исчисляются в календарных месяцах, по общим правилам ст. 14 ТК (см. [комментарий](#));

2) при увольнении работника по п. 2 ст. 81 ТК (сокращении численности или штата работников) - не играет роли, является ли работник членом профсоюза или нет: в любом случае работодатель обязан иметь письменное сообщение, упомянутое в ст. 82 ТК;

3) мотивированное мнение выборного профсоюзного органа, упомянутое в ст. 82 ТК:

а) должно быть получено в соответствии со ст. 373 ТК (см. [комментарий](#) к ней);

б) учитывается лишь при увольнении членов профсоюза в случаях:

- сокращения численности или штата работников;

- недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;

- неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;

4) в аттестационную комиссию член профсоюзного органа включается лишь в той мере, в какой производится увольнение работников по результатам аттестации (т.е. по подп. "б" п. 3 ст. 81 ТК);

5) если в коллективном договоре (действующем в данной организации работодателя) предусмотрен иной порядок обязательного участия профсоюзного органа в рассмотрении вопросов об увольнении трудового договора по инициативе работодателя, то такой порядок:

а) подлежит применению - если улучшает положение работников по сравнению с правилами ст. 82 ТК;

б) не подлежит применению, если он ухудшает положение работника (см. об этом [комментарий](#) к ст. 41 ТК).

Статья 83. Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон

1. Анализ правил ст. 83 ТК показывает, что они посвящены случаям прекращения трудового договора, когда инициатором этого выступает не работник (см. об этом [комментарий](#) к ст. 80 ТК) и не работодатель (см. об этом [комментарий](#) к ст. 81 ТК). От воли сторон в данном случае прекращение (или сохранение) трудового договора не зависит (хотя процедура оформления прекращения трудового договора - во многом совпадает с процедурой оформления его расторжения). При этом в ст. 83 ТК исчерпывающим образом перечислены обстоятельства (которые не зависят от воли сторон), служащие основанием прекращения трудового договора.

2. Купомянутым выше обстоятельствам относятся:

1) призыв работника на военную службу (в том числе и на заменяющую альтернативную гражданскую службу). Однако поступление на военную службу по контракту - в п. 1 ст. 83 ТК не имеется в виду;

2) восстановление на работе лица, ранее выполнявшего данную работу, по решению суда или государственной инспекции труда. Если же работодатель и работник (в ходе возникшего индивидуального трудового спора) самостоятельно урегулировали вопрос о восстановлении ранее уволенного работника - прекращать трудовой договор по п. 2 ст. 83 - нельзя;

3) неизбрание на должность. Речь идет о случаях, когда та или иная должность замещается в порядке избрания (выборов), см. об этом [комментарий](#) к ст. 17 ТК. Если лицо (ранее занимавшее выборную должность) не было избрано, то трудовые отношения прекращаются по п. 3 ст. 83 ТК;

4) осуждение работника вступившим в законную силу приговором суда к одному из следующих видов наказания:

а) лишение права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью;

б) арест;

в) лишение свободы (в том числе кратковременное). (Ст.44, 47, 54-57 УК). Разумеется, упомянутые наказания служат основанием прекращения трудового договора, поскольку они исключают возможность дальнейшего продолжения работы;

5) признание работника полностью нетрудоспособным в соответствии с медицинским заключением (когда в справке, выданной ВТЭК (МСЭК) четко указано "нетрудоспособен");

6) смерть работника или работодателя, либо признание любого из них умершим или безвестно отсутствующим (по основаниям, предусмотренным в ст. 42-46 ГК и в порядке, предусмотренном нормами действующего ГПК, см. об этом подробнее в книге: Гуев А.Н. Постатейный комментарий к части 1 ГК Российской Федерации (изд.3) М.: Инфра-М., 2002).

В практике возник вопрос: если лицо, объявленное безвестно отсутствующим явится, то является ли это основанием для восстановления работника на работу? Правилами ст. 83 ТК - такая возможность не предусмотрена.

7) наступление чрезвычайных обстоятельств (их виды и перечень указаны в ст. 83 ТК - исчерпывающим образом).

3. Для правильного применения ст. 83 ТК нужно учесть, что:

1) оформление прекращения трудового договора по основаниям, указанным в ст. 83 ТК - производится в общеустановленном порядке (см. об этом [комментарий](#) к ст. 66 ТК);

2) прекращение трудового договора по основаниям, указанным в ст. 83 ТК может быть обжаловано в судебном порядке (см. [комментарий](#) к ст. 391 ТК);

3) выходное пособие уволенному работнику выплачивается при прекращении трудового договора по п. 1, 2 ст. 83 ТК (см. [комментарий](#) ст. 178 ТК).

Статья 84. Прекращение трудового договора вследствие нарушения установленных настоящим Кодексом или иным федеральным законом обязательных правил при заключении трудового договора

1. Применяя правила ст. 84 ТК нужно учесть следующее:

1) одним из оснований расторжения трудового договора является представление работником работодателю подложных документов или заведомо ложных сведений при заключении (а не при изменении!) трудового договора (см. об этом [комментарий](#) к п. 11 ст. 81 ТК). И хотя в данном случае нарушаются правила заключения договора, все же применению подлежат правила не ст. 84 ТК, а именно ст. 81 ТК;

2) правила ст. 84 ТК подлежат применению в той мере, в какой трудовой договор был заключен:

а) в нарушении приговора суда (вступившего в законную силу) о лишении данного лица права занимать определенную должность (например, руководителя) или заниматься определенной деятельностью (например, педагогической, медицинской и т.д.);

б) несмотря на то, что выполнение работы - противопоказано данному лицу по состоянию

здоровья, в соответствии с медицинским заключением (например, если в справке выданной МСЭК (ВТЭК) имеется четкое заключение "нетрудоспособен");

в) при отсутствии соответствующего документа об образовании (например, диплома об окончании высшего медицинского учебного заведения, при приеме на работу врачом, водительского удостоверения, при приеме на работу водителем и т.д., см. об этом [комментарий](#) к ст. 65 ТК) о специальной подготовке, если в соответствии с федеральным законом (например, Законом об образовании, ОЗН, Законом об адвокатах и др.), иным нормативным актом (например, действующими Правилами дорожного движения) необходимо иметь такое образование (подготовку) и документ об этом;

3) в статье 84 ТК неисчерпывающим образом указаны случаи, когда трудовой договор подлежит прекращению из-за того, что нарушены правила при его заключении. Например, если лицо было принято на руководящую должность в коммерческую организацию, хотя ему было назначено административное наказание в виде дисквалификации (ст. 3.11 КоАП, см. об этом в книге Гув А.Н. Постатейный комментарий КоАП Российской Федерации, М.: Инфра-М., 2002), в других случаях, прямо предусмотренных федеральными законами - трудовой договор также подлежит прекращению по ст. 84 ТК.

2. Для правильного применения ст. 84 ТК следует также обратить внимание на ряд обстоятельств:

1) прекращение трудового договора по ст. 84 ТК возможно лишь в той мере, в какой невозможно (например, из-за отсутствия рабочих мест) перевести работника на другую работу у данного работодателя, с письменного согласия работника;

2) при прекращении трудового договора по п. 11 ст. 77 ТК и ст. 84 ТК выходное пособие работнику:

а) выплачивается, если нарушение правил при применении на работу имело место не по его вине (хотя на практике это трудно себе представить!). Размер выходного пособия - в пределах среднего месячного заработка работника;

б) не выплачивается (совсем, даже в размере двухнедельного среднего заработка), если правила заключения трудового договора были нарушены по вине работника (либо, по вине и работодателя).

Глава 14. Защита персональных данных работника

Статья 85. Понятие персональных данных работника. Обработка персональных данных работника

1. В ст. 85 ТК содержится легальное (но только для целей ТК) определение персональных данных работника. Они представляют собой информацию (устную, письменную, содержащуюся во всякого рода документах, на бумажном, магнитном, ином носителе), которая:

1) необходима для работодателя в связи с тем, что он заключил трудовой договор с данным работником и между ними возникли (либо возникнут) трудовые отношения (см. об этом понятии комментарий к [ст. 15](#), [20](#) ТК). Это всякого рода документы, справки, дипломы и т.п. содержащие сведения об образовании, состоянии здоровья, наличии судимости, наличии допуска к государственной тайне, месте жительства и т.п. сведения;

2) касается конкретно данного работника. Иначе говоря, требовать от работника представления информации о других лицах (в том числе и членах его семьи, ранее репрессированных, осужденных и т.д.) - работодатель не вправе.

2. Ст.85 ТК имеет важное значение для правильного применения ст. 86-90 ТК, ибо в ней дается также легальное определение понятия "обработка персональных данных работника". Упомянутая "обработка" включает в себя:

1) получение (в том числе от самого работника, от третьих лиц, путем запросов в госорганы, органы местного самоуправления), из иных общедоступных информационных ресурсов, из архивов, из информационных ресурсов ФСБ, МВД и т.д.) персональных данных. Речь идет о законных способах получения последних;

2) хранение (в том числе в памяти компьютера, на бумажных носителях, в архивах и т.п.) комбинирование (т.е. переработка, модификация, анализ, соединения и т.п. операциях) этих данных;

3) передача (в том числе по телефону, компьютерным сетям, электронной почтой и т.п.) либо любое иное использование персональных данных работника.

Статья 86. Общие требования при обработке персональных данных работника и гарантии их защиты

1. Анализ правил ст. 86 ТК позволяет сделать ряд выводов:

1) они обязательны к соблюдению и самим работодателем, и его представителями

(например, работниками отдела кадров, бухгалтерии и др.);

2) стороны (т.е. и работник, а не только работодатель) обязаны (а не только вправе) совместно принимать исчерпывающие меры по защите персональных данных работников;

3) требования, перечисленные в пунктах 1-10 ст. 86 ТК не исчерпывают весь перечень требований, которые следует соблюсти при обработке персональных данных. Например, в ст. 88 ТК указаны требования, которые следует соблюдать при передаче персональных данных (см. [комментарий](#) к ней), в ст. 89 ТК указаны и иные требования, которые должен выполнить работодатель (см. [комментарий](#)) и т.д.

2. Безусловно, обработка персональных данных (упомянутая в ст. 86 ТК) должна также обеспечить соблюдение требований:

1) ст. 23 Конституции Российской Федерации о том, что каждый имеет право на неприкосновенность частной жизни, личную и семейную тайну, защиту своей чести и доброго имени;

2) ст. 24 Конституции Российской Федерации о том, что сбор, хранение, использование и распространение информации о частной жизни лица без его согласия не допускается.

3. Данные о работнике собранные в соответствии:

1) с Законом об ОРД - не могут быть использованы для целей ст. 85-89 ТК;

2) с УПК Российской Федерации - используются исключительно для целей, предусмотренных в УПК (см. об этом в книге: Гув А.Н., Постатейный комментарий УПК Российской Федерации, М.: Инфра-М, 2003).

Статья 87. Хранение и использование персональных данных работников

1. Анализ ст. 87 ТК позволяет сделать ряд выводов:

1) они относятся к случаям хранения и использования персональных данных работников (см. об этом [комментарий](#) к ст. 85 ТК) лишь в организациях (в том числе и тех организациях, которые не являются работодателями, но которым эти данные были переданы в соответствии со ст. 88 ТК, см. [комментарий](#));

2) в случаях, когда работодатели являются индивидуальными предпринимателями, иные физические лица - правила ст. 87 ТК применению не подлежат.

2. Порядок хранения и использования персональных данных работников в самой организации (где работник трудится):

1) устанавливается самим работодателем (о чем последний издает приказ либо иной локальный нормативный акт, например, Положение о порядке хранения и использования персональных данных о работниках и т.п. См. об этом [комментарий](#) к ст. 8 ТК);

2) должен соответствовать требованиям самого ТК. Последний, в частности, предусматривает:

а) порядок ведения и хранения трудовых книжек работников (см. об этом [комментарий](#) к ст. 66 ТК);

б) порядок выдачи работнику трудовой книжки, копий документов, связанных с работой (см. [комментарий](#) к ст. 62 ТК);

в) порядок оформления страхового свидетельства государственного пенсионного страхования (см. [комментарий](#) к ст. 65 ТК);

г) порядок хранения экземпляра трудового договора с работником (см. [комментарий](#) к ст. 67 ТК);

д) порядок хранения материалов расследования несчастного случая, произошедшего с работником не производится (см. [комментарий](#) к ст. 230 ТК) и др.

Статья 88. Передача персональных данных работника

1. Применяя правила ст. 88 ТК, нужно учесть, что:

1) "передача персональных данных работника" (упомянутая в ст. 88 ТК) - это составная часть более широкого понятия "обработка персональных данных работника". В связи с этим общие требования (которые необходимо соблюдать при обработке персональных данных работника) предусмотренные в ст. 86 ТК (см. [комментарий](#)), действуют и в данном случае;

2) в ст. 88 ТК неисчерпывающим образом перечислены требования, которые работодатель должен соблюсти при передаче персональных данных. Иные требования предусмотрены:

а) и в нормах самого ТК (см. например, [комментарий](#) к ст. 228 ТК);

б) и в нормах других федеральных законов (например, УПК, ГПК, Закон об ОРД, НК и др.).

2. Для правильного применения ст. 88 ТК необходимо также учитывать:

1) нормы ст. 89 ТК о правах работников в целях обеспечения защиты персональных данных, хранящихся у работодателя (см. [комментарий](#) к ней);

2) нормы КоАП, УК, ряде других законов, устанавливающих ответственность за нарушение правил о передаче персональных данных (см. об этом [комментарий](#) к ст. 90 ТК);

3) ст. 10, 11 Закона об индивидуальном учете (о сведениях о работниках, которые

работодатель (как страхователь) должен передавать в отделения Пенсионного Фонда Российской Федерации);

4) ст. 7, 25 Закона о занятости (о том, какие данные о работниках необходимо передавать в органы занятости при массовом высвобождении работников) и ряд других законов.

Статья 89. Права работников в целях обеспечения защиты персональных данных, хранящихся у работодателя

1. Анализ правил ст. 89 ТК показывает, что:

1) права работников в целях обеспечения защиты их персональных данных (хранящихся у работодателя) - перечислены в ст. 89 ТК исчерпывающим образом. См. о некоторых других правах работников комментариев к [ст. 21](#), [66](#), [67](#), [88](#) ТК);

2) наряду с правами (перечисленными в ст. 89 ТК) у работника есть (в области обеспечения защиты персональных данных) и ряд обязанностей (см. об этом например, [комментарий](#) к ст. 86 ТК).

2. Права, указанные в ст. 89 ТК работник вправе:

1) реализовать лично (т.е. непосредственно сам, не прибегая к помощи третьих лиц);

2) осуществлять и через своих представителей (в том числе и законных, профсоюзных организаций и т.п.);

3) защищать как в судебном порядке (см. об этом комментарий к [ст. 391](#), [392](#) ТК), так и в порядке самозащиты (см. комментарий к [ст. 379](#), [380](#) ТК).

Статья 90. Ответственность за нарушение норм, регулирующих обработку и защиту персональных данных работника

1. Применяя правила ст. 90 ТК нужно иметь в виду, что:

1) к "лицам, виновным в нарушении норм регулирующих получение, обработку и защиту персональных данных работника" (упомянутых в ст. 90 ТК) относятся не только работодатели, но и сами работники, а также и любые третьи лица, совершившие такие действия;

2) "нормы, регулирующие получение, обработку и защиту персональных данных" (указанные выше) - предусмотрены не только в ст. 85-89 ТК (см. [комментарий](#) к ним), но и в ряде других федеральных законах (например, в Законе об ОРД, Законе о госслужбе, ОЗОХТ, Законе об индивидуальном учете и др.).

2. Лица, виновные в совершении указанных выше нарушений несут:

1) дисциплинарную ответственность в соответствии:

а) со ст. 192-195 ТК (см. подробный [комментарий](#) к ним);

б) с нормами отдельных уставов, положений, федеральных законов, иных правовых актов, посвященных дисциплинарной ответственности (см. например, [комментарий](#) к ст. 330 ТК);

2) административную ответственность. Так, в соответствии со ст. 5.39 КоАП, неправомерный отказ в предоставлении гражданину собранных в установленном порядке документов, материалов, непосредственно затрагивающих права и свободы граждан, либо их несвоевременное предоставление, либо предоставление ложной или заведомо недостоверной информации влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от 5 до 10 МРОТ (см. об этом подробнее в книге: Гув А.Н. Постатейный комментарий к КОАП Российской Федерации, М.: Инфра-М, 2002);

3) уголовную ответственность. Например, в соответствии со ст. 137 УК собирание или распространение сведений о частной жизни работника, составляющее его личную или семейную тайну (без согласия), распространение этих сведений в публичном выступлении, в СМИ и т.п., если эти деяния совершены из корыстной или иной личной заинтересованности и причинили вред правам и законным интересам работника наказываются штрафом в размере от 200 до 500 МРОТ, или в размере зарплаты, 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. Те же деяния, совершенные лицом с использованием своего служебного положения наказываются еще строже (например, штрафом от 500 до 800 МРОТ либо арестом от 4 до 6 месяцев);

4) гражданско-правовую ответственность (например, по ст. 1084-1089, 1099-1101 ГК (см их анализ в книге: Гув А.Н., Постатейный комментарий к части 2 ГК Российской Федерации (изд.4) М.: Инфра-М, 2002).

Раздел IV. Рабочее время

Глава 15. Общие положения

Статья 91. Понятие рабочего времени. Нормальная продолжительность рабочего времени

1. Анализ правил ст. 91 ТК показывает, что:

1) в ней дается легальное (но только для целей ТК) определение рабочего времени. Последнее представляет собой время, в течение которого работник:

а) должен выполнять свои трудовые обязанности, подчиняясь при этом правилам внутреннего распорядка и в соответствии с условиями трудового договора (см. об этом комментарий к [ст. 56](#), [57](#) ТК);

б) хотя и не выполняет свои трудовые обязанности, но осуществляет иные действия (например, выполняет воинские обязанности, обязанности присяжного заседателя и т.д.), в соответствии с законами и иными правовыми актами. Сюда же относятся и периоды времени, которые относятся к рабочему времени (хотя фактически работник - не выполняет свои трудовые функции), например, время простоя не по вине работника;

2) обязанность вести учет времени, фактически отработанного каждым работником:

а) безусловна. Работодатель должен обеспечить ведение такого учета (например, путем составления табеля, ведомости и т.п.);

б) относится и к работодателям - физическим лицам;

3) нормальная продолжительность рабочего времени (не более 40 часов в неделю) - не зависит ни от формы собственности, ни от организационно-правовой формы организации, ни от того, является ли работодатель физическим лицом.

2. Следует учесть и то, что продолжительность рабочего времени, установленная ст. 91 ТК, в одинаковой степени относится как к постоянным работникам, так и к временным работникам, к сезонным работникам, к работникам, принятым на время выполнения определенных работ (п. 58, 59 ТК) и др. Что же касается совместителей, то продолжительность их работы не может превышать 4 часов в день или полного рабочего дня в выходной день, а в течение месяца - не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени, установленной для соответствующих категорий работников (см. [комментарий](#) к ст. 98 ТК).

3. Из смысла комментируемой статьи вытекает, что норма рабочего времени определяется в ТК путем установления продолжительности рабочей недели. В Российской Федерации два вида рабочей недели: пятидневная и шестидневная. Следует обратить внимание, что правовое понятие "рабочий день" соответствует шестидневной рабочей неделе, иначе говоря, лишь при шестидневке можно говорить о рабочем дне. А при пятидневной рабочей неделе применяется другой правовой институт - рабочая смена (см. подробнее об этом [комментарий](#) к ст. 94 ТК). Кроме нормальной продолжительности рабочего времени ТК регулирует вопросы сокращенного рабочего времени (см. [комментарий](#) к ст. 92 ТК), неполного рабочего времени (см. [комментарий](#) к ст. 93 ТК), ненормированного рабочего времени, сверхурочных работ (см. комментарий к [ст. 99](#), [101](#) ТК) и т.д.

4. Министерство труда Российской Федерации ежегодно утверждает разъяснение о норме рабочего времени и порядке определения часовой тарифной ставки. Следует руководствоваться таким разъяснением применительно к конкретному году.

5. В коллективных договорах, а также условиями конкретных трудовых договоров может быть установлена рабочая неделя меньшей принадлежности, чем 40 часов в неделю (это не противоречит правилам ст. 41, 57 ТК, см. [комментарий](#) к ним).

Статья 92. Сокращенная продолжительность рабочего времени

1. Комментируемая статья в настоящее время исходит из того, что продолжительность времени работников в возрасте от 16 до 18 лет не может превышать 36 часов в неделю, а работников в возрасте до 16 лет, соответственно, 24 часа в неделю.

Действующее законодательство теперь дает право работодателям устанавливать рабочую неделю несовершеннолетним и меньшей продолжительности. При этом в среднесписочном составе работников несовершеннолетние будут приниматься как целые единицы, что важно при определении состава затрат, включенных в себестоимость продукции (п. 1-5 Инструкции от 7 декабря 1998 г. N 121).

2. В ст. 92 ТК установлена предельная продолжительность рабочего времени несовершеннолетних учащихся. При этом не имеет значения, учится ли несовершеннолетний в общеобразовательной школе, в ПТУ, в среднем специальном или высшем учебном заведении, в государственных учебных заведениях или частных, смешанных и т.п. О возможности приема на работу несовершеннолетних учащихся с 14 лет см. [комментарий](#) к ст. 63 ТК.

3. Нужно обратить внимание на продолжительность ежедневной работы несовершеннолетних. При пятидневной рабочей неделе продолжительность ежедневной работы (рабочей смены) для несовершеннолетних от 16 до 18 лет не должна превышать 7 часов, а для несовершеннолетних от 15 до 16 лет не должна превышать 5 часов (см. [комментарий](#) к ст. 94 ТК). При шестидневной рабочей неделе продолжительность рабочего дня лиц от 16 до 18 лет не должна превышать 6 часов, а лиц от 15 до 16 лет - 4 часов в день. Продолжительность рабочего дня учащихся общеобразовательных и профессиональных школ в возрасте от 14 до 16 лет не

может превышать 2,5 часов. Об оплате труда несовершеннолетних, имеющих сокращенное рабочее время, см. [КОММЕНТАРИИ](#) к ст. 271 ТК.

4. Комментируемая статья исходит из общей максимальной продолжительности рабочего времени для работников, занятых на работах с вредными условиями труда, - не более 36 часов в неделю. Между тем есть ряд категорий работников, для которых установлена рабочая неделя еще меньшей продолжительности (например, для рабочих, занятых на подземных работах, на угольных и сланцевых шахтах, установлена 30-часовая рабочая неделя, а для мастеров, занятых на таких же работах, - 35-часовая неделя и т.д.).

5. В настоящее время на территории Российской Федерации продолжает действовать Список вредных производств от 25 октября 1974 г. с последующими изменениями и дополнениями. Встречаются определенные трудности работы с этим объемным документом. Следует иметь в виду:

а) если профессия (должность) работника упоминается в соответствующих разделах Списка вредных производств, то работник имеет право на сокращенное рабочее время, независимо от отраслевой, ведомственной принадлежности, от форм собственности и т.д. (п. 4 Инструкции к Списку вредных производств);

б) если профессия (должность) работника не предусмотрена в специальных разделах Списка, но зато упомянута в разделе "Общие профессии всех отраслей народного хозяйства", то данный работник имеет право на сокращенное рабочее время (п. 6 Инструкции к Списку вредных производств);

в) для предоставления сокращенного рабочего дня работник должен отработать на работах, упомянутых в Списке, не менее половины сокращенного (для данной категории работников) рабочего дня;

г) если работник не постоянно работает во вредных условиях, то сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается за дни, когда работники фактически заняты на вредных работах в течение всего сокращенного рабочего дня (п. 19 Инструкции к Списку вредных производств);

д) если на вредных производствах работают работники сторонних организаций (ремонтники, строители, энергетики и т.д.), в дни работы на вредных работах также устанавливается сокращенный рабочий день (п. 21 Инструкции к Списку вредных производств).

6. Право на сокращенный рабочий день в связи с вредными условиями труда имеют и те работники, которые совмещают вредные работы с работами, не отнесенными к вредным (БГКТ. 1982. N 8).

7. Лишь федеральными законами (но не иными правовыми актами) может быть установлена сокращенная продолжительность рабочего времени и для некоторых других категорий работников. Так, ст. 55 Закона об образовании предусматривает сокращенное рабочее время для учителей и других педагогических работников. Наряду со ст. 333 ТК (см. [КОММЕНТАРИИ](#) к ней) в настоящее время на территории Российской Федерации продолжительность рабочей недели учителей и других работников просвещения во многом регулируется еще союзным законодательством. При этом имеет место четкая связь ставок должностных окладов с количеством отработанных часов в неделю.

Устанавливается 24-часовая неделя:

учителям, сурдопедагогам, учителям-логопедам 1-4-х классов школ всех типов;

музыкальным руководителям, сурдопедагогам, логопедам, работающим в детских яслях, яслях-садах и домах ребенка;

концертмейстерам, аккомпаниаторам, массовикам.

Устанавливается 18-часовая рабочая неделя:

учителям, сурдопедагогам и учителям-логопедам 5-х классов (в которых введено систематическое преподавание основ наук) и 5-11-х классов школ и школ-интернатов, преподавателям и старшим преподавателям средних специальных учебных заведений и учебных заведений профессионально-технического образования, руководителям кружков.

8. Остальным работникам образовательных учреждений установлена следующая продолжительность рабочего времени:

а) воспитателям, старшим воспитателям школ-интернатов, интернатов для учащихся общеобразовательных школ, школ (групп) продленного дня и школ музыкальных; воспитателям, старшим воспитателям, инструкторам кабинетов детских домов, школ-интернатов с особым режимом, учреждений здравоохранения, лесных школ, санаторно-лесных школ, домов и интернатов для малолетних инвалидов, детских приемников-распределителей, трудовых колоний для несовершеннолетних, специальных школ, специальных профессионально-технических училищ и институтов трудового воспитания, комнат школьника при клубах, дворцах культуры и домоуправлениях - 5 часов в день (30-часовая рабочая неделя);

б) воспитателям и воспитателям-методистам дошкольных детских учреждений и домов ребенка - 6 часов в день (36-часовая рабочая неделя).

Следует учесть, что за часы педагогической (преподавательской) работы сверх установленных норм производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке в одинарном размере (см. п. 86-87 Инструкции о порядке исчисления заработной платы работникам просвещения, утв. Министерством просвещения СССР 5 января 1977 г. по согласованию с Госкомтрудом СССР, ВЦСПС и Минфином СССР, с последующими изменениями и дополнениями. - Опубликована отдельным изданием, в ред. от 16 мая 1985 г., М., 1985). Педагогическая (преподавательская) работа сверх этих норм учебной нагрузки допускается лишь с согласия учителей (преподавателей).

9. Профессорам, доцентам, старшим преподавателям, ассистентам, преподавателям высших учебных заведений установлен 6-часовой рабочий день и 36-часовая рабочая неделя. Конкретный объем работ указанных категорий определяется администрацией вузов с учетом необходимости выполнения ими всех видов учебной, учебно-методической и научно-исследовательской работы, занимаемой должности, учебного плана вуза, плана НИР и т.п. Учебная нагрузка преподавателя оговаривается в контракте с ним и ограничивается верхним пределом (т.е. в пределах 6-часового рабочего дня) (п. 6 ст. 55 Закона об образовании).

10. Сокращенный рабочий день (6,5 и 5,5 часа) установлен для значительной категории врачей, среднего и младшего медицинского персонала, занимающих должности в медицинских учреждениях, перечисленных в приложениях N 3 и 4 к Постановлению СНК СССР от 11 декабря 1940 г. Этот правовой акт продолжает применяться на территории Российской Федерации в той мере, в какой не противоречит ст. 92 ТК, а также ст. 350 ТК и Постановлению Правительства Российской Федерации N 101 от 14 февраля 2003 г. "О продолжительности рабочего времени медицинских работников в зависимости от занимаемой ими должности и (или) специальности" (см. об этом подробный [комментарий](#) к ст. 350 ТК). Кроме того, медицинским работникам сокращенный рабочий день установлен согласно Списку производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день (см. об этом комментарий к [ст. 117, 353](#) ТК).

Врачам и среднему медицинскому персоналу больниц, родильных домов, клиник, специализированных санаториев, амбулаторно-поликлинических учреждений, здравпунктов и других медицинских учреждений рабочий день установлен 6 часов 30 минут. Работникам, осуществляющим диагностику и лечение ВИЧ-инфицированных, установлена 36-часовая рабочая неделя (СЗ РФ. 1996. N 15. Ст. 1629).

Врачам амбулаторно-поликлинических учреждений, занятым исключительно амбулаторным приемом больных, врачам МСЭК и КЭК, врачам-стоматологам, зубным врачам-протезистам продолжительность рабочего дня установлена не более 5,5 часа. Врачам и работникам среднего медперсонала домов престарелых и инвалидов установлено сокращенное рабочее время - не более 6,5 часа в день.

Следует учесть, что хотя упомянутые нормы продолжительности рабочего времени в свое время были установлены лишь для педагогических и медицинских работников государственных учреждений, они распространяются и на образовательные, медицинские учреждения, основанные на любых формах собственности и имеющие любые организационно-правовые формы (лицей, гимназии, частные университеты, медицинские кооперативы, частные клиники и т.п.) (ст. 3 Закона об образовании).

О сокращенном рабочем времени для женщин см. [комментарий](#) к ст. 258 ТК, о рабочем времени для инвалидов см. [комментарий](#) к ст. 94 ТК. В любом случае работодатели вправе устанавливать рабочее время меньшей продолжительности, чем установлено законодательством (ст. 41 ТК и [комментарий](#) к ней).

11. В соответствии с Федеральным законом N 136 от 07.11.2000 "О социальной защите граждан, занятых на работах с химическим оружием" (ст. 1, 5) установлена:

1) 24-часовая рабочая неделя работникам, выполняющим НИОКР и при этом используются токсичные химикаты, работы по утилизации и уничтожению химических боеприпасов, емкостей, устройств, и ряд др.;

2) 36-часовая рабочая неделя работникам, занятым на работах по техническому обслуживанию химического оружия, по перевозке, по обеспечению безопасности хранения такого оружия и ряд других работ.

12. В соответствии с Федеральным законом N 77 от 18.06.2001 г. "О предупреждении распространения туберкулеза в Российской Федерации" (ст. 15) установленная сокращенная 30-часовая рабочая неделя для медицинских, ветеринарных и иных работников участвующих в оказании противотуберкулезной помощи.

13. Для женщин, работающих в сельском хозяйстве, установлена рабочая неделя до 36 часов в неделю (Ведомости Верховного Совета РСФСР, 1990, N 24, ст. 287). Аналогично решается вопрос и в отношении работников всех других организаций, расположенных в сельской местности.

14. Сокращенное рабочее время (упомянутое в ст. 92 ТК) следует отличать:

1) от т.н. неполного рабочего времени (см. об этом [комментарий](#) к ст. 92);

2) от случаев сокращения рабочего времени накануне нерабочих праздничных и выходных дней (см. об этом [комментарий](#) к ст. 95 ТК);

3) от сокращения рабочего времени, в случаях, если работы проводятся в ночное время (см. [комментарий](#) к ст. 96 ТК);

4) от продолжительности работы при совместительстве (см. об этом [комментарий](#) к ст. 98 ТК);

5) от иных случаев сокращения продолжительности рабочего времени, предусмотренных в нормах ТК (см. например, [комментарий](#) к ст. 320 ТК).

Статья 93. Неполное рабочее время

1. Комментируемая статья предусматривает случаи, когда работодатель (в том числе и физическое лицо):

1) вправе установить неполное рабочее время (например, по соглашению между работником и работодателем);

2) обязан установить неполное рабочее время. Это имеет место в той мере, в какой просьба об установлении неполного рабочего времени исходит от беременной женщины, иных лиц, прямо перечисленных в абз.1 ст. 93 ТК.

2. Во многом режим работы на условиях неполного рабочего времени регулируется до сих пор союзными актами права и в частности, Положением о неполном рабочем времени от 29 апреля 1980 г.

Установлено, что при приеме на работу с неполным рабочим днем запись об этом в трудовой книжке не производится (п. 3 Положения). Неполное рабочее время может быть установлено по соглашению сторон как без ограничения срока, так и на любой удобный для работницы, упомянутой в ст. 93 ТК, срок: например, на период учебного года ребенка, на период до достижения им 10 лет и т.п. (п. 4 Положения). Режим работы женщин, работающих на условиях неполного рабочего времени, обязательно согласовывается с работником (п. 7 Положения).

3. Режим работы при неполном рабочем времени может предусматривать:

сокращение продолжительности ежедневной работы на определенное количество рабочих часов во все дни рабочей недели (например, на 2 часа ежедневно);

сокращение количества рабочих дней в неделю, но при сохранении нормальной продолжительности ежедневной работы (например, работник освобожден от работы во вторник и четверг);

сокращение количества рабочих дней в неделю при одновременном сокращении продолжительности ежедневной работы (п. 8 Положения).

4. Может быть применен и такой режим неполного рабочего времени, когда ежедневная работа разделяется на части (например, утренняя и вечерняя доставка почты в офис предприятия и т.д.). По общему правилу продолжительность ежедневной работы не должна быть менее 4 часов, а рабочей недели - менее 20-24 часов. Однако в зависимости от конкретных обстоятельств работодатель и работник могут устанавливать иную продолжительность рабочего времени (п. 8 Положения).

5. На практике вызывает трудности вопрос о том, положен ли работникам с ненормированным рабочим временем дополнительный отпуск, если они работают на условиях неполного рабочего времени. Да, положен, если упомянутые работники работают на условиях неполной рабочей недели, но с полным рабочим днем (п. 13 Положения).

6. О неполном рабочем времени, вводимом в некоторых организациях из-за невозможности обеспечить работой, о порядке оплаты труда в таких условиях, см. [комментарий](#) к ст. 149, 157 ТК; для обучающихся без отрыва от работы см. [комментарий](#) к ст. 173-181 ТК; для лиц, заключивших т.н. ученический договор, см. [комментарий](#) к ст. 203 ТК.

7. Если установлено неполное рабочее время, то:

1) по общему правилу оплаты труда производится пропорционально отработанному работником времени (так, если работник работает 20 часов в неделю, то и оплата его труда должна уменьшиться вдвое и т.д.);

2) может иметь место и полная оплата труда, если работник (несмотря на неполное рабочее время) в полном объеме выполняет свою работу;

3) каких-либо неблагоприятных последствий (например, сокращение продолжительности отпуска, сокращении трудового стажа и т.п.) для работника - применение неполного рабочего времени - не влияет.

Статья 94. Продолжительность ежедневной работы (смены)

1. Применяя правила ст. 94 ТК нужно учитывать правила ст. 100 ТК (о том, что в нашей стране применяется либо пятидневная либо шестидневная рабочая неделя, см. [комментарий](#) к ней). При этом, выбор вид рабочей недели (пятидневная или шестидневная) всецело зависит от совместного решения работодателя, выборного профсоюзного органа (там, где они есть), иных

органов, представляющих интересы работников. Однако учитывая то обстоятельство что режим работы той или иной организации может затрагивать интересы всего города, поселка, иного населенного пункта, этот вопрос должен быть обязательно согласован с органами местного самоуправления. Окончательное решение принимается именно последними.

2. Основным видом рабочей недели в настоящее время продолжает быть пятидневная рабочая неделя. Продолжительность нормального рабочего времени и в этом случае - 40 часов, а сокращенного - 36 часов (24 часа в некоторых случаях - см. комментарий к [ст. 91](#), [92](#) ТК).

Нужно учесть, что пятидневной рабочей неделе соответствует правовое понятие "рабочая смена". Это продолжительность ежедневной работы. Она, как правило, равна 8 часам (40 часов: 5 = 8 часов) при нормальном рабочем времени. Однако продолжительность рабочей смены может быть с отклонениями: плюс 12-15 минут, минус 10-30 минут. В этом случае соответственно сокращается работа в предвыходной день или вводится отработка в субботний день (с целью соблюдения общей продолжительности рабочего времени в течение года) (СП СССР 1967, N 14. Ст. 55). Продолжительность рабочей смены при пятидневке на работах с вредными условиями труда устанавливается обычно 7 часов 12 мин. или 7 часов, но тогда следует в последующем доработать, чтобы обеспечить выполнение нормы рабочего времени). При пятидневке в любом случае продолжительность рабочей смены работников в возрасте от 15 до 16 лет не должна превышать 5 часов, а в возрасте от 16 до 18 лет - 7 часов с соответствующей доработкой, см. также [комментарий](#) к ст. 92 ТК.

3. При шестидневной рабочей неделе применяется правовое понятие "рабочий день". В настоящее время при нормальном рабочем времени продолжительность ежедневной работы может составлять не более 7 часов в понедельник, вторник, среду, четверг, пятницу, а в субботу - 5 часов. Может быть и иное подразделение продолжительности ежедневной работы, но при соблюдении двух условий: а) чтобы продолжительность рабочей недели не превышала 40 часов; б) чтобы накануне выходного дня рабочий день длился не более 6 часов (см. [комментарий](#) к ст. 95 ТК).

4. Что же касается продолжительности рабочего дня при сокращенном рабочем времени, то по общему правилу рабочий день не может превышать 6 часов при 36-часовой рабочей неделе, и 4 часов - при 24-часовой рабочей неделе. Продолжительность рабочей смены не может превышать 8 часов при 36 часовой рабочей неделе, и 6 часов при 30 часовой (либо менее) рабочей неделе. Однако в любом случае рабочий день несовершеннолетних в возрасте от 14 до 16 лет не может превышать 4 часов, а в возрасте от 16 до 18 лет - 6 часов. Продолжительность ежедневной работы не может превышать для учащихся несовершеннолетних работников в возрасте от 14 до 16 лет - 2, 5 часа, а в возрасте от 16 до 18 лет - 3, 5 часа.

5. Графики сменности, ежедневной работы, разрабатываются работодателем совместно с трудовым коллективом и выборными профсоюзными органами. Они обычно предусматривают двух-трехсменный (многосменный) режим работы. Эти графики определяют время начала и окончания работ, вид смены (дневная, вечерняя, ночная), продолжительность перерывов для отдыха и питания и т.д. Главное условие, которому должны отвечать графики сменности, - это то, что, независимо от вида рабочей недели, они должны обеспечить годовой баланс рабочего времени той или иной категории работников. Учетным периодом при графиках сменности может служить неделя, месяц, квартал, полугодие, год, в зависимости от вида графика. Обе стороны (т.е. работодатель и работник) не вправе самовольно отступать от утвержденного в установленном порядке графика сменности (см. об этом [комментарий](#) к ст. 103 ТК).

6. Об особых правилах труда и оплаты творческих работников см. [комментарий](#) к ст. 351 ТК. О продолжительности ежедневной работы медицинских работников см. [комментарий](#) к ст. 350 ТК.

Статья 95. Продолжительность работы накануне нерабочих праздничных и выходных дней

1. Для правильного применения норм ст. 95 ТК следует обратить внимание на то, что:

1) существуют официальные, общегосударственные праздничные дни (например, День Победы - 9 мая, Новый год - 1 и 2 января и т.д.). Эти дни являются нерабочими (см. о них [комментарий](#) к ст. 112 ТК). С другой стороны существует и всякого рода профессиональные праздники (например, "День учителя", "День шахтеров" и т.д.). Последние - не относятся к нерабочим и правила ст. 95 ТК - применению в этом случае - не подлежат;

2) в нашей стране ряд работников имеет два выходных дня, а ряд других - один выходной день (см. об этом [комментарий](#) к ст. 111 ТК).

2. В связи с изложенным выше, следует обратить внимание на то, что правило о сокращении рабочего времени на 1 час накануне праздничных дней касается только работников, имеющих нормальное рабочее время, т.е. 40-часовую рабочую неделю. При этом не имеет значения вид деятельности. С другой стороны, сами работодатели за счет собственных средств могут предусмотреть сокращение рабочего времени накануне праздничных дней и для лиц, имеющих сокращенное время и упомянутых в ст. 92 ТК. В настоящее время закон устанавливает,

например, для несовершеннолетних работников лишь верхний предел продолжительности рабочей недели (не более 36 часов в неделю, вместо 36 часов в неделю, не более 24 часов в неделю вместо 24 часов в неделю, как предусматривалось раньше).

В любом случае, т.е. независимо от продолжительности рабочего дня, продолжительность работы накануне выходного дня не может превышать 6 часов. Это правило не применяется к работникам, имеющим пятидневную рабочую неделю. С другой стороны, графики рабочей смены, действующие у работодателя, могут предусматривать сокращение рабочей смены накануне выходных дней. Например, с понедельника до четверга продолжительность рабочей смены длится 8 часов 30 минут, а в пятницу - 6 часов. Общая продолжительность работы при этом сохраняется - 40 часов в неделю.

3. Если по условиям, характерным для данной работы, сокращение рабочей смены накануне праздничных и выходных дней невозможно, то работнику положено предоставлять дополнительные дни отдыха. Перечень таких работ должен быть утвержден руководителем организации (по согласованию с выборным профсоюзным органом) и своевременно доводиться до работников (обычно еще в процессе приема их на работу). На сезонных работах допускается суммирование таких дней отдыха и предоставление их в межсезонный период. Продолжительность рабочей смены не подлежит сокращению и в случаях, когда праздничному дню предшествуют выходные дни (БГКТ. 1967. N 6. С. 3). Минтруд Российской Федерации разъяснил, что при переносе по решению Правительства Российской Федерации выходного дня на рабочий день продолжительность работы в бывший выходной день должна быть такой же, как в день, на который перенесен выходной день (Бюлл. Минтруда РФ. 1994. N 4).

4. В отличие от ранее действовавшего законодательства ст. 95 ТК допускает компенсацию переработки (образовавшуюся вследствие невозможности уменьшения продолжительности ежедневной работы (смены) в форме дополнительной оплаты. Размер доплаты определяется в таком же порядке как и размер оплаты сверхурочных работ (см. об этом комментарий к [ст. 99](#), [152](#) ТК).

Статья 96. Работа в ночное время

1. Приступая к анализу ст. 96 ТК нужно обратить внимание, что:

а) уже нет запрета на привлечение к ночным работам инвалидов (в недавнем прошлом - инвалидов невозможно было привлечь к ночным работам даже с их согласия);

б) инвалиды могут быть привлечены к ночным работам только с их письменного согласия, если такая работа им не запрещена по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением.

2. Правила комментируемой статьи не распространяются на работников, занятых на работах с вредными условиями труда, на другие категории работников, и так имеющих сокращенное рабочее время.

Аналогично решается вопрос и в отношении лиц, специально принятых на работу в ночное время (например, на ночных сторожей). Однако в коллективном договоре работодатель может взять на себя обязанность сокращать продолжительность работы и упомянутых категорий работников (в том числе и более чем на 1 час).

Следует обратить внимание на то, что в ст. 96 ТК речь идет о сокращении продолжительности работы как при шестидневке, так и при пятидневке. С другой стороны, общая продолжительность рабочего времени (40 часов в неделю) - графиками сменности должна быть предусмотрена и в данном случае (см. комментарий к [ст. 103](#), [104](#) ТК). Закон четко определяет, какое время считается ночным - с 10 часов вечера до 6 часов утра. Время имеется в виду местное, так как в стране много часовых поясов.

3. В ст. 96 ТК неисчерпывающим образом названы случаи, когда сокращение рабочего времени не происходит при проведении ночных работ. В частности, если 17-летний работник специально принят на работу именно в ночное время, то сокращение рабочего времени не происходит. Наиболее ярким примером может служить работа ночного дежурного в офисе фирмы, ночного курьера, ночного диспетчера и т.д.

Помимо лиц, упомянутых в ст. 96 ТК, к работе в ночное время не допускаются также:

по общему правилу - женщины (см. об этом [комментарий](#) к ст. 253 ТК);

работники, больные туберкулезом, при наличии соответствующего заключения КЭК;

одинокие матери, воспитывающие детей при отсутствии круглосуточных детских дошкольных учреждений;

другие категории работников, в соответствии с отдельными правовыми актами.

4. Лиц, упомянутых в абз.5 ст. 96 ТК работодатель обязан в письменной форме (например, путем вручения специальной памятки, буклетов с текстом прав работников) под расписку ознакомить с их правом отказаться от работы в ночное время. Кроме того (даже если такие лица выразили согласие работать в ночное время) работодатель не вправе их привлекать к таким работам, если из медицинского заключения видно, что ночная работа им - запрещена по

состоянию здоровья.

5. По особым правилам привлекаются к работе в ночное время творческие работники, указанные в последнем абз. ст. 96 ТК. Порядок привлечения их к ночным работам может определяться коллективным договором, условиями трудового договора, локальным нормативным актом (например, Положением о рабочем времени и т.д.).

Статья 97. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени

1. Применяя правила ст. 97 ТК нужно учесть следующее:

1) "нормальная продолжительность рабочего времени" (упомянутая в ст. 97 ТК) - составляет не более 40 часов в неделю (см. об этом [комментарий](#) к ст. 91 ТК);

2) ни совместительство, ни сверхурочные работы (по общему правилу) не могут иметь место при сокращенном, неполном рабочем времени, иных видах рабочего времени, отличающихся от нормальной продолжительности рабочего времени (см. например, [комментарий](#) к ст. 92-94 ТК).

2. Анализ ст. 97 ТК позволяет сделать вывод о том, что:

1) они имеют общий характер. Дело в том, что:

а) сверхурочным работам - специально посвящена ст. 99 ТК (см. [комментарий](#) к ней);

б) совместительству посвящена ст. 98 ТК (см. [комментарий](#) к ней);

2) по существу, "за пределами нормальной продолжительности рабочего времени" (упомянутой в ст. 97 ТК) продолжается работа и при т.н. "ненормированном рабочем дне" (см. об этом [комментарий](#) к ст. 101 ТК);

3) нормальная продолжительность рабочего времени в целом сохраняется и при введении т.н. "суммированного учета рабочего времени" (см. [комментарий](#) к ст. 104 ТК).

Статья 98. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени по инициативе работника (совместительство)

1. Анализ правил ст. 98 ТК показывает, что:

1) совместительство - самостоятельная разновидность "работы за пределами нормальной продолжительности рабочего времени" (см. об этом понятии [комментарий](#) к ст. 97 ТК);

2) совместительство может иметь место лишь:

а) по заявлению работника (оно должно иметь письменную форму). Таким образом инициатором совместительства может быть только сам работник (чем оно отличается от сверхурочных работ, см. [комментарий](#) к ст. 99 ТК);

б) с разрешения (выраженного в письменной форме, например, в условиях трудового договора с совместителем) работодателя. В практике возник вопрос: нужно ли согласие работодателя на внешнее совместительство? Анализ ст. 98 ТК и ст. 282, 283 ТК позволяет отрицательно ответить на этот вопрос;

3) закон различает следующие виды совместительства:

а) внутреннее совместительство. Оно возможно только у работодателя, с которым работник уже заключил "основной" трудовой договор. При этом следует учесть, что внутреннее совместительство:

- возможно только в случаях, когда работодателем является организация (а не физические лица, в том числе и индивидуальные предприниматели);

- допускается в рамках другого трудового договора (а не на основе ранее заключенного с данным работодателем договора);

- осуществляется по иной профессии, специальности, должности (а не по той, что предусмотрено в "основном" трудовом договоре);

б) внешнее совместительство. Оно возможно:

а) у любого работодателя. При этом число последних не ограничено (см. об этом [комментарий](#) к ст. 282 ТК). Внешнее совместительство возможно и у физических лиц;

б) и в рамках той же профессии, специальности и должности, которые предусмотрены в "основном" трудовом договоре.

2. Применяя правила ст. 98 ТК нужно также учесть, что:

1) работа по совместительству не может превышать 4 часов в день и 16 часов в неделю (см. [комментарий](#) к ст. 284 ТК);

2) по общему правилу (если иное не предусмотрено ТК или федеральным законом):

а) внутреннее совместительство не допускается при сокращенном рабочем времени (см. [комментарий](#) к ст. 92 ТК);

б) внешнее совместительство допускается и при сокращенном рабочем времени. О совместительстве см. также [комментарий](#) к ст. 282-288 ТК.

Статья 99. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени по инициативе работодателя (сверхурочная работа)

1. Анализ правил ст. 99 ТК позволяет сделать ряд важных выводов:

1) они посвящены самостоятельной разновидности "работы за пределами нормальной продолжительности рабочего времени" (см. об этом понятии [комментарий](#) к ст. 97 ТК), а именно сверхурочным работам;

2) сверхурочные работы производятся (по общему правилу):

а) исключительно по инициативе работодателя (а не работника, чем они отличаются от работ по совместительству, см. об этом [комментарий](#) к ст. 98 ТК);

б) только у данного работодателя, т.е. невозможны т.н. "внешние" (у другого работодателя) сверхурочные работы;

в) как у работодателя организации, так и у работодателя - физического лица;

3) за пределами установленной продолжительности рабочего времени ежедневной работы (смены) (см. об этом [комментарий](#) к ст. 94 ТК), а также сверх нормального количества рабочих часов за учетный период (см. об этом комментарий к [ст. 91, 104](#) ТК). В практике возник вопрос: нет ли противоречий между ст. 97 ТК (о том, что сверхурочная работа - это работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени) и ст. 99 ТК? Противоречие очевидное и его нужно устранять. Дело в том, что ст. 99 ТК допускает сверхурочные работы, в частности, за пределами "ежедневной работы (смены)". В свою очередь в ст. 94 ТК (см. [комментарий](#) к ней) понятие "ежедневной работы (смены)" относится и к сокращенному рабочему времени и к рабочему времени "нормальной продолжительности". Такая небрежность законодателя в терминологии сильно затрудняет правильное применение норм ст. 94, 97, 99 ТК. Видимо, Верховному Суду Российской Федерации следует определить свою позицию по данному вопросу (учитывая, что некоторые работодатели весьма часто прибегают к введению сверхурочных работ);

4) сверхурочные работы допускаются лишь с письменного соглашения работника (оно может быть выражено, например, учинением на приказе о введении сверхурочных работ надписи "согласен", "не возражаю" и т.п.). В случаях, перечисленных в п. 1-5 ст. 99 ТК работодателю достаточно получить согласие самого работника. В других случаях - необходимо также получить согласие представительного органа работников (чаще всего, это выборный профсоюзный орган, который функционирует у данного работодателя - организации). "Согласие" упомянутое выше - должно быть получено предварительно (за исключением случаев, перечисленных в п. 1-5 ст. 99 ТК, когда нет вообще надобности получать согласие представительного органа).

Работодатель должен просить согласия профсоюзного органа на сверхурочные работы письменно. В заявке на введение сверхурочной работы работодатель должен представить расчет, обосновывающий требуемое количество часов сверхурочной работы, указать категории работников, привлекаемых к сверхурочной работе, указать конкретные часы и дни сверхурочной работы. Со своей стороны, профсоюзные органы должны изучать вопросы о необходимости сверхурочной работы, об обоснованности привлечения тех или иных категорий работников, о продолжительности сверхурочной работы. В любом случае профсоюзные органы не вправе давать согласие на применение сверхурочной работы в случаях, прямо оговоренных законодательством (см. об этом ниже). Судебная практика очень строго подходит к изучению законности и обоснованности привлечения работников к сверхурочной работе (БВС РФ. 1976. N 1. С. 8).

2. Очень часто сверхурочные работы путают с т.н. "ненормированным рабочим днем". Последний представляет собой условие трудового договора, заключаемого с отдельными категориями работников (обычно это руководители, специалисты) и состоящего в том, что в отдельные дни при производственной необходимости эти работники могут быть привлечены к работе сверх продолжительности рабочего дня (смены). См. об этом [комментарий](#) к ст. 101 ТК.

Отличия между этими двумя институтами приводятся в нижеследующей таблице:

Сверхурочная работа	Ненормированное рабочее время
1. Не оговаривается возможность применения этих работ в момент приема на работу.	1. Работника при приеме на работу предупреждают о ненормированном рабочем времени.
2. Круг случаев применения сверхурочной работы четко очерчен в законе.	2. Работы, на которых применяется ненормированное рабочее время, обычно оговорены в специальном приложении к коллективному договору, действующему на предприятии. Их можно указать в специальном перечне, в правилах внутреннего распорядка.
3. К сверхурочным работам могут	3. Для рабочих ненормированное рабо-

быть привлечены и руководители, и служащие, и рабочие.	чее время не устанавливается, за которыми исключениями (например, водителям).
4. Сверхурочные работы не компенсируются ни дополнительным отпуском, ни днями отгула.	4. Ненормированное рабочее время компенсируется предоставлением дополнительного отпуска до 12 рабочих дней, а в некоторых случаях производится также доплата (например, водителям).
5. Сверхурочная работа вводится только с разрешения выборного профсоюзного органа, а в ряде случаев - с письменного согласия работника.	5. Для привлечения к ненормированному рабочему времени согласия профсоюзного органа не требуется, так как вопрос был согласован при утверждении Перечня, указанного выше.
6. Закон четко оговорил предельную продолжительность сверхурочных работ.	6. Закон не установил предельное количество времени привлечения работников к ненормированному рабочему времени.

3. Комментируемая [статья](#) значительно уточнила состав работников, которые не могут быть привлечены к сверхурочным работам (по сравнению со ст. 54 КЗоТ):

1) к таким работам абсолютно не допускаются лишь:

а) беременные женщины (а по ст. 54 КЗоТ - не допускались и женщины, имеющие детей в возрасте до 3 лет);

б) работники, не достигшие (к моменту введения сверхурочных работ) возраста 18 лет;

в) некоторые другие категории работников, в соответствии с федеральным законом (например, работники, занятые на производстве особо вредных веществ (бензидина, дианизидина и т.п.) на работах с радиоактивными веществами, на работах с применением вибромашин, лица больные активной формой туберкулеза и т.д.

2) в отличие от ст. 54 КЗоТ, допускается привлечение к сверхурочным работам:

а) женщин имеющих детей в возрасте от 3 до 14 лет;

б) мужчин, имеющих детей в возрасте от 3 до 14 лет (например, отца ребенка, его опекуна и т.п. при отсутствии матери);

в) работников имеющих детей-инвалидов до достижения ими 18 лет;

г) иных категорий работников (которых раньше нельзя было привлечь к таким работам);

3) допускается привлечение к сверхурочным работам инвалидов и женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет, при условии:

а) письменного согласия таких работников;

б) что такие работы не запрещены последним в соответствии с медицинским заключением;

в) что эти работники письменно ознакомлены работодателем о том, что они вправе отказаться от сверхурочных работ.

4. Не считается сверхурочной работой:

работа в порядке совместительства в том числе и внутреннего (см. об этом [комментарий](#) к ст. 98 ТК);

работа по гражданско-правовым договорам (например, поручения, возмездного оказания услуг, подряда и др.), осуществляемая в свободное от работы время (ст. 702-783, 971-979 ГК, см. об этом подробнее в книге: Гув А.Н. Постатейный комментарий к части 2 ГК РФ. (изд. 4). М., Инфра-М. 2002;

работа в порядке совмещения профессий (должностей) (см. [комментарий](#) к ст. 151 ТК);

работа лиц с неполным рабочим днем, проводимая в пределах установленной в ст. 91 ТК нормальной продолжительности работы, хотя и сверх продолжительности рабочего времени для данного лица (см. [комментарий](#) к ст. 93 ТК);

переработки в отдельные дни, связанные с многосменным режимом работы, суммированным учетом рабочего времени, применением гибкого режима рабочего времени, вахтовым методом организации работ и т.п. (см. об этом [комментарий](#) к ст. 103-105 ТК);

время, отработанное в соответствии со ст. 128 ТК (см. [комментарий](#) к ней) за предоставление отпуска без сохранения заработной платы.

5. В п. 1-5 ст. 99 ТК исчерпывающим образом перечислены случаи, когда сверхурочные работы допускаются. Например, законодательство еще с 1932 года допускает применение сверхурочных работ для выполнения погрузочно-разгрузочных операций и связанных с ними работ

на транспорте (например, складских работ на вокзале, пристанях, станциях, выполнение работ по погрузке и выгрузке вагонов, судов, для предупреждения простоя подвижного состава и т. д.) (СЗ СССР. 1932. N 48. Ст. 285). Допускаются сверхурочные работы и при проведении сезонных работ с участием временных работников (см. об этом [комментарий](#) к ст. 289-296 ТК) и в некоторых других случаях. С другой стороны, не считается сверхурочной работой отработка работником в нерабочее время предоставленного ему отпуска без сохранения оплаты труда. Работодатель может (с соблюдением правил ст. 99 ТК) применить сверхурочные работы и в других случаях.

Следует обратить внимание на то, что лишь на непрерывных работах допускается привлечение работника к сверхурочным работам при неявке его сменщика. Более того, сам работник не вправе прекращать работу на таких работах, если сменщик не явился на работу. Законодательство обязывает его поставить в известность непосредственного руководителя работ о том, что сменщик не явился на работу. С этого момента возникает обязанность работодателя принять незамедлительные меры к замене работника (п. 16 ТПВР).

В исключение из общего правила (о том, что сверхурочные работы работодатель может вводить лишь с предварительного согласия профсоюзного органа) при необходимости привлечения работников к сверхурочным работам, связанным с экстренными, неотложными погрузо-разгрузочными работами, с тем, что не явился сменщик, с необходимостью ликвидации последствий производственных аварий и стихийных бедствий и т.п., можно сначала ввести сверхурочные работы, а затем поставить вопрос перед профсоюзным органом в установленном порядке (однако письменное согласие работника и в этих случаях - работодатель должен получить).

6. Для каждого конкретного работника (а не в среднем для всех привлеченных к сверхурочным работам лиц, не в целом по организации) сверхурочные работы не могут продолжаться более 120 часов в год и 4 часов в течение двух дней подряд. Например, если работник в понедельник был привлечен к сверхурочным работам на 3 часа, то во вторник его можно привлечь к сверхурочным работам не более чем на 1 час. Однако в среду он также может быть привлечен к сверхурочным работам, например, на 2 часа. Нарушения норм ст. 99 ТК нет, так как во вторник и среду (т.е. два дня подряд) продолжительность сверхурочных работ не превысила 4 часа (1 час во вторник + 2 часа в среду).

В некоторых случаях отдельными нормативными актами допускается более высокое предельное количество сверхурочных работ. Это относится, например, к работникам железнодорожного транспорта, метрополитена, некоторым категориям водителей, работников лесной промышленности и т.д. В этих случаях применяются правила не ст. 99 ТК, а правила упомянутых отдельных правовых актов.

В ряде случаев к сверхурочным работам привлекаются работники, имеющие неполное рабочее время (см. об этом [комментарий](#) к ст. 93 ТК). Выполненная рабочим или служащим с неполным рабочим днем работа сверх предусмотренной трудовым договором, но в пределах установленной продолжительности рабочего дня - не считается сверхурочной. Для введения сверхурочных работ в данной ситуации не нужно согласие профсоюзного органа, не положена также компенсация за сверхурочные работы (БВС СССР. 1979. N 1).

Иногда со сверхурочными работами путают так называемые дежурства. Это привлечение работника к работам после окончания времени ежедневной работы, а также в выходные и праздничные дни для решения срочных, неотложных вопросов, имеющих важное значение для организации, для обеспечения контроля за соблюдением должного порядка и т.п. Как правило, эти работы не связаны с выполнением работником его обычных трудовых функций, что отличает дежурства от сверхурочных работ. Если дежурства вводятся после окончания рабочего дня (смены), то следует учесть, что их продолжительность суммарно вместе с продолжительностью обычной работы не должна превышать нормальное рабочее время. Ввиду этого явка на работу переносится на более позднее время (в этом еще одно отличие от сверхурочных работ). Установлено, что привлечение работников к дежурствам может иметь место в исключительных случаях и не чаще 1 раз в месяц (Бюлл. ВЦСПС. 1954. N 8).

Компенсация при применении дежурств иная, чем при введении сверхурочных работ: предоставляется отгул в течение ближайших 10 дней, а не производится оплата в повышенном размере (см. об этом [комментарий](#) к [ст. 149](#), [152](#) ТК).

Нельзя путать с дежурством работу некоторых категорий трудящихся, которые привлекаются к работе в ночное время, в выходные дни и т.п. и при этом исполняют свои трудовые обязанности (например, дежурный врач, дежурный слесарь и т.д.). Это их обычная работа, поэтому ни к сверхурочным работам, ни к дежурствам эти случаи работы относить нельзя (Бюлл. ВЦСПС. 1954. N 8).

У всех работодателей должен быть организован не только учет сверхурочных работ, но и учет рабочего времени вообще. Начало рабочего времени совпадает с моментом начала фактического выполнения работником своих функций, а окончание работы совпадает с фактическим прекращением этих функций. Учет прихода на работу и ухода с нее ведется в таблице

учета. В организациях могут использоваться учет с помощью табельных номеров, личных жетонов, сдачи пропусков и т.п.

7. Для правильного применения норм ст. 99 ТК нужно также учитывать положения:

1) ст. 152 ТК (об оплате труда работников, привлеченных в установленном порядке к сверхурочным работам);

2) ст. 170 ТК (о том, что не являются сверхурочными работами случаи привлечения работников к исполнению государственных или общественных обязанностей). См. [комментарий](#) к этим нормам ТК.

Глава 16. Режим рабочего времени

Статья 100. Режим рабочего времени

1. Применяя правила ст. 100 ТК нужно иметь в виду, что:

1) в них характеризуется понятие "режима рабочего времени" и указаны его разновидности;

2) они устанавливают, что лишь Правительство Российской Федерации вправе определять особенности режима рабочего времени и времени отдыха работников транспорта и связи (ряда других). См. об этом [комментарий](#) к ст. 329 ТК). Примером может служить Постановление Правительства Российской Федерации N 877 от 10.12.2002 "Об особенностях рабочего времени и времени отдыха отдельных категорий работников, имеющих особый характер работы";

3) они имеют общий характер: дело в том, что отдельным элементом такого сложного понятия как "режим рабочего времени" - специально посвящены:

а) ненормированному рабочему времени - правила ст. 101 ТК;

б) гибкому рабочему времени - правила ст. 102 ТК;

в) сменной работе - правила ст. 103 ТК;

г) суммированному учету рабочего времени - правила ст. 104 ТК;

д) разделению рабочего дня - правила ст. 105 ТК. См. [комментарий](#) к этим нормам ТК.

2. Анализ ст. 100 ТК позволяет также сделать следующие выводы:

1) в нашей стране имеют место или пятидневная или шестидневная рабочая неделя. При этом:

а) пятидневная рабочая неделя предполагает два выходных дня (см. об этом [комментарий](#) к ст. 111 ТК);

б) шестидневная рабочая неделя - предполагает один выходной день (как правило - воскресенье);

2) особой разновидностью рабочей недели является неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику;

3) пятидневной рабочей неделе соответствует правовое понятие рабочая смена, а шестидневной - рабочий день (см. об этом [комментарий](#) к ст. 94 ТК);

4) вид рабочей недели, время начала и окончания ежедневной работы, время и продолжительность перерывов, число смен в сутки, иные вопросы режима рабочего времени устанавливаются (с учетом норм глав 16-19 ТК) коллективным договором или правилами трудового распорядка данной организации, территориальными, региональными, отраслевыми коллективными договорами, соглашениями (см. об этом [комментарий](#) к ст. 40-51 ТК). При этом учитываются положения федеральных законов (например, Закон о местном самоуправлении, Закон о госслужбе и др.).

Статья 101. Ненормированный рабочий день

1. В комментируемой статье:

1) впервые дается легальное определение ненормированного рабочего дня. Он представляет собой:

а) особый режим работы. Этот режим предусматривался в условиях трудового договора с конкретным работником;

б) режим, позволяющий работодателю привлекать к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени (см. об этом [комментарий](#) к ст. 91 ТК):

- лишь отдельных работников (а не всех: это недопустимо);

- только время от времени, эпизодически, когда в этом возникает производственная необходимость.

2) предусмотрено, что ненормированный рабочий день устанавливается лишь для отдельных работников, включенных в специальный перечень (он прилагается к коллективному договору или правилам внутреннего распорядка действующим в организации). Этот перечень может быть установлен также в отраслевых, региональных и т.п. соглашениях (см. об этом

[комментарий](#) к ст. 45 ТК).

2. Применяя ст. 101 ТК нужно также обратить внимание на следующее:

1) работодатель не должен получать согласия ни самого работника, ни представительного органа работников на привлечение (в дни производственной необходимости) работников к работе сверх установленной продолжительности рабочего времени: это право работодателя уже предусмотрено в условиях трудового договора (см. [комментарий](#) к ст. 57 ТК);

2) работник - не вправе отказаться от выполнения таких работ. В противном случае - налицо грубое нарушение трудовой дисциплины (см. комментарий к [ст. 192, 193](#) ТК).

Статья 102. Работа в режиме гибкого рабочего времени

1. Анализ правил ст. 102 ТК показывает, что:

1) режим гибкого рабочего времени - самостоятельный элемент т.н. "режима рабочего времени" (см. об этом [комментарий](#) к ст. 100 ТК);

2) в любом случае работодатель обязан обеспечить его отработку работником (т.е. создать все необходимые для этого условия, запасы деталей, сырья, энергии, ритмичность работ и т.п.);

3) время начала и время окончания работы определяет сама организация (иной работодатель). Обычно это делается совместным решением администрации и выборного профсоюзного органа (если он есть) включается в качестве самостоятельного раздела в правила внутреннего распорядка. Однако если организация обслуживает население (мастерская по ремонту бытовой техники, хлебопекарное ООО и т.д.), то эти вопросы она должна согласовывать с органами власти на местах. В настоящее время это подразделения местной администрации (в Москве - мэрия, префектуры).

2. Соглашением о гибком режиме рабочего времени должны быть определены основные его условия. При этом для отдельных категорий работников устанавливается (в определенных параметрах) саморегулирование времени начала и окончания рабочего дня. Однако общая продолжительность рабочего времени за учетный период (например, за неделю, за месяц) должна быть сохранена (БГКТ. 1985. N 11). Для введения гибкого режима рабочего времени должно быть достигнуто соглашение между работниками и работодателем. Такой режим может быть предусмотрен в качестве условия трудового договора при его заключении. Однако и с уже работающими работниками можно заключить соглашение о гибком рабочем времени, если условия производства это позволяют сделать, соблюдая при этом правила ст. 91, 94, 95 ТК (см. [комментарий](#) к ним).

Существенными моментами при введении гибкого режима рабочего времени являются: 1) определение части времени в начале и конце рабочего дня (смены), когда работник сам определяет, когда приходить на работу, когда уходить и т.п.; 2) определение той части рабочего дня (смены), когда работник должен находиться на работе; 3) определение перерывов для питания и отдыха. Введение гибкого режима рабочего времени нужно согласовать с трудовым коллективом.

3. Применяя правила ст. 102 ТК нужно также учитывать:

1) нормы ст. 103 ТК (о видах сменной работы и о порядке чередования смен), о графиках сменности);

2) положения ст. 104 ТК (о суммированном учете рабочего времени, который часто считается с гибким режимом рабочего времени);

3) правила ст. 105 ТК (о разделении рабочего дня на части и об отличиях этого режима рабочего времени от гибкого режима рабочего времени).

Статья 103. Сменная работа

1. Анализ правил ст. 103 ТК позволяет сделать ряд выводов:

1) в них дается легальное определение сменной работы. Она:

1) вводится лишь в случаях, когда длительность производственного процесса превышает допустимую (в соответствии с правилами ст. 94 ТК) продолжительность ежедневной работы;

2) может вводиться для целей, прямо указанных в ст. 103 ТК;

3) представляет собой работу в две и более смены. Если смена одна - говорить о применении ст. 103 ТК - оснований нет. Установление более 4-х смен - закон не допускает.

2. При сменной работе каждая группа работников должна производить работу в течение установленной продолжительности рабочего времени в соответствии с графиком сменности.

График сменности - это документ, регулирующий вопросы начала и окончания работы, вид смены (дневная, ночная и т.д.), продолжительность перерывов для отдыха и питания. Он необходим на тех предприятиях, на которых применяется многосменный режим работы (2-3-сменный и т.д.).

Главными элементами графика сменности являются:

учетный период, применяемый данным работодателям и обеспечивающий баланс рабочего времени (за неделю, месяц, квартал и т.д.):

продолжительность рабочего времени, которая должна быть обеспечена графиком сменности;

порядок перехода работников с одной смены к работе в другой; действия работника при неявке сменщика (БГКТ. 967. N 6).

Переработка или, наоборот, недоработка работниками нормальной продолжительности рабочего времени (т.е. 40 часов при шестидневке) в отдельных периодах не может служить основанием для пересмотра графика сменности, так как общий баланс рабочего времени соответствует норме рабочего времени за учетный период (БГКТ. 1967. N 6).

3. Независимо от вида графика работники организаций всех форм собственности и всех организационно-правовых форм имеют следующие гарантии:

минимальная продолжительность ежедневного отдыха между сменами (по общему правилу не менее двойной продолжительности рабочей смены вместе с временем обеденного перерыва) должна быть обеспечена;

продолжительность ежедневного непрерывного отдыха должна быть обеспечена (ст. 110 ТК);

период работы по графику, после которого предоставляется выходной день, не должен превышать 6 дней (см. [комментарий](#) к ст. 111 ТК).

4. Графики сменности (упомянутые в ст. 103 ТК):

1) составляются работодателем, но последний учитывает мнение выборного профсоюзного органа либо иного представительного органа работников организации;

2) прилагаются к коллективному договору, действующему в данной организации;

3) доводятся до сведения всех работников (например, путем рассылки им писем, вывешивания на стенде, объявления под расписку и т.д.) не позднее чем за один календарный месяц до их введения в действие (срок исчисляется по правилам ст. 14 ТК).

5. Работодатель не вправе (даже с согласия работника):

1) привлекать к работе в течение двух смен подряд;

2) привлекать к работе в ночной смене лиц, которым запрещена работа в ночное время (см. об этом [комментарий](#) к ст. 96 ТК).

Статья 104. Суммированный учет рабочего времени

1. Применение суммированного учета рабочего времени допускается только в случаях, упомянутых в ст. 104 ТК. Вид суммированного учета рабочего времени (помесичный, поквартальный и т.п.) определяется работодателем и выборным профсоюзным органом (если он есть на предприятии) исходя из специфики работ на данном предприятии.

Если в организации установлен подневный и понедельный учет рабочего времени, то привлечение работников к работе сверх установленных норм ежедневной (еженедельной) работы рассматривается как сверхурочная работа (см. [комментарий](#) к ст. 99 ТК), а компенсировать такую работу отгулами, возможностью недоработки в другие дни (недели) нельзя. При суммированном учете рабочего времени допускается переработка в отдельные рабочие дни (недели), главное, чтобы продолжительность рабочего времени в среднем за учетный период (например, за месяц) не превышала установленные законодательством нормы.

2. Нормальная продолжительность рабочего времени в течение учетного периода определяется так: число часов рабочего дня (при шестидневке) умножается на число рабочих дней по календарю в данном учетном периоде (например, за месяц). При этом необходимо исключить приходящиеся на этот период дни, в течение которых работник был освобожден от работы (отпуск, болезнь и т.п.). Увеличение или уменьшение праздничных дней в учетном периоде также необходимо учитывать.

3. В ряде случаев суммированный учет рабочего времени предусматривается непосредственно законодательством, например, в строительно-монтажных организациях (за календарный год обычно), на предприятиях общепита (буфетчикам, официантам, кассирам и т.д.), в других случаях, когда это вызвано спецификой производства. В частности, в соответствии со ст. 297-302 ТК, (см. [комментарий](#) к ним) суммированный учет рабочего времени используется при так называемом вахтовом методе организации работ (когда место проведения работ значительно удалено от места жительства работников). Общая продолжительность вахты обычно составляет 1-3 месяца, а продолжительность ежедневной работы не может превышать 10 часов (в исключительных случаях - 12 часов). С другой стороны, работодатель и при вахтовом методе обязан соблюдать ряд гарантий, установленных для работников:

на работах с вредными условиями труда, на которых установлено сокращенное рабочее время (см. об этом [комментарий](#) к ст. 92 ТК) не допускается упомянутое выше увеличение продолжительности рабочей смены;

нельзя привлекать к работам по вахтовому методу лиц, не достигших 18 лет, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет. Аналогичные гарантии предоставлены и лицам, воспитывающих детей до 3 лет, оставшихся без матерей, например, отцу, бабушке и др.

(см. комментарий к [ст. 264](#), [298](#) ТК);

необходимо получить согласие (на привлечение к работам по вахтовому методу) женщин, имеющих таких детей без матерей, равно как и иных лиц, воспитывающих таких детей.

При вахтовом методе продолжительность ежедневного (междусменного) перерыва может быть в отдельные периоды вахты уменьшена до 12 часов. Неиспользованные в связи с этим часы отдыха суммируются, а работникам затем предоставляются отгулы (в течение учетного периода). Количество выходных дней в текущем месяце в любом случае не должно быть менее числа полных недель в этом месяце. Гарантии права на отдых работников при суммированном учете рабочего времени сводятся к тому, что переработка в одни смены погашается путем сокращения времени работы в других сменах либо предоставляются дополнительные дни отдыха в рамках данного учетного периода. Относить такую переработку к сверхурочным работам - оснований нет.

4. Анализ ст. 104 ТК также показывает, что:

1) в любом случае учетный период не может превышать одного календарного года (срок исчисляется по общим правилам ст. 14 ТК, см. [комментарий](#) к ней);

2) у работодателей - физических лиц - применение суммированного учета - не допускается;

3) процедура применения суммированного учета рабочего времени должна быть установлена в Правилах внутреннего распорядка, действующих в организации.

Статья 105. Разделение рабочего дня на части

1. Применяя правила ст. 105 ТК нужно учесть ряд важных моментов:

1) "разделение рабочего дня на части" (упомянутое в ст. 105 ТК) самостоятельный элемент т.н. режима рабочего времени (см. [комментарий](#) об этом к ст. 100 ТК);

2) в отличие от "суммированного учета рабочего времени" (см. об этом [комментарий](#) к ст. 104 ТК) - разделение рабочего дня на части допускается в случаях, когда может быть соблюдена установленная ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени;

3) разделение рабочего дня на части по общему правилу допускается в случаях, когда работодателем является организация. При этом работодатель (с учетом мнения выборного профсоюзного органа, иного представительного органа работников) принимает соответствующий локальный нормативный акт (например, Положение о режиме рабочего времени, см. [комментарий](#) к ст. 8 ТК).

2. Следует также обратить внимание на то, что по:

общему правилу в организациях применяется такой режим работы, который предусматривает один большой перерыв (не более 2 час.) для отдыха и питания (обеденный перерыв), т.е., по существу, рабочий день (рабочая смена) разделяется на две большие части: до обеда и после обеда. Эти части могут быть равными, однако могут быть и различной продолжительности. В изъятие из этого общего правила комментируемая статья допускает в виде исключения разделение рабочего дня (рабочей смены) на такие части, между которыми возможен перерыв более 2 часов (см. об этом [комментарий](#) к ст. 108 ТК). Иначе говоря, рабочий день как бы разрывается на части, между которыми образуется значительный перерыв.

3. Не на всех работах допускается разделение рабочего дня на части, а лишь на таких, где сама специфика труда допускает, а иногда делает необходимым такое разделение.

Чаще всего это организации по бытовому обслуживанию населения, предприятия общепита, учреждения культуры и т.п. (СП СССР. 1983. N 5. Ст. 24). Разделение рабочего дня оформляется совместным решением работодателя и выборного профсоюзного органа (если он есть) с учетом мнения трудового коллектива. Органам власти на местах представлено право по согласованию с руководителями предприятий торговли, банковских учреждений и т.п. устанавливать режим работы этих предприятий с разделением рабочего дня на части.

4. В качестве компенсации работникам, занятым на условиях разделенного на части рабочего дня, действующее законодательство предусматривает доплату в размере до 30% тарифной ставки (оклада) или сдельного заработка работника. Эти правила применяются, на государственных и муниципальных предприятиях (СП СССР. 1983. N 5; БГКТ. 1974. N 3). Однако и для работников организаций других организационно-правовых форм, занятых на аналогичных работах, можно в качестве ориентира рекомендовать упомянутые доплаты.

4. "Разделение рабочего дня на части" (упомянутое в ст. 105 ТК) следует отличать от т.н. гибкого режима рабочего времени. Отличия следующие:

1) при гибком режиме стороны трудового договора самостоятельно определяют время начала, окончания, а также общую продолжительность рабочего дня;

2) гибкий режим работы может быть применен и в отношении отдельного работника (а не всех одновременно, что характерно при разделении рабочего дня на части);

3) гибкий режим рабочего времени допускает недоработку в отдельные рабочие дни с переработку в другие дни (но с соблюдением правил о продолжительности рабочего времени в пределах учетного периода).

Раздел V. Время отдыха

Глава 17. Общие положения

Статья 106. Понятие времени отдыха

1. Анализ правил ст. 106 ТК показывает, что:

1) в них дается легальное определение времени отдыха. Оно представляет собой:

а) время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, возложенных на него трудовым договором (см. об этом [комментарий](#) к ст. 56 ТК), коллективными договорами и соглашениями (см. об этом [комментарий](#) к ст. 40-51 ТК), локальными нормативными актами (в том числе и правилами внутреннего распорядка (см. об этом [комментарий](#) к [ст. 8](#), [189](#), [190](#) ТК);

б) время, которое работник может использовать по своему усмотрению (в том числе и в течение рабочего дня, рабочей смены);

2) время отдыха (упомянутое в ст. 106 ТК):

а) имеет ряд разновидностей (см. о них подробный [комментарий](#) к ст. 107-128 ТК);

б) не следует путать с периодами времени, когда хотя работник и не выполняет работу, но в то же время не может использовать их по своему усмотрению (например, периоды времени, когда работник выполняет государственные и общественные обязанности, см. например, [комментарий](#) к ст. 170-172 ТК).

2. Для правильного применения норм ст. 106 ТК нужно также учитывать положения:

1) ст. 255-257 ТК (об особых отпусках, предоставляемых женщинам в связи с беременностью и материнством);

2) ст. 286 ТК (об отпусках совместителям);

3) ст. 291, 295 ТК (об отпусках временным и сезонным работникам);

4) ст. 321, 322 ТК (об отпусках лицам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях);

5) ст. 334, 335 ТК (об отпусках педагогическим работникам);

6) ст. 173-177 ТК (о так называемых учебных отпусках). См. [комментарий](#) к перечисленным нормам ТК.

Статья 107. Виды времени отдыха

1. Применяя правила ст. 107 ТК нужно учесть, что:

1) в них перечислены виды времени отдыха. При этом это сделано исчерпывающим образом. Иначе говоря, другие периоды времени (например, время простоя, время выполнения государственных обязанностей, время приезда к месту командировки и т.п.) - не относятся к видам времени отдыха (вывод основан на и систематическом толковании ст. 106, 107, 157, 170-172 ТК, см. [комментарий](#) к ним);

2) они имеют общий характер. Дело в том, что:

а) перерывам в течение рабочего дня - посвящены правила ст. 108 ТК;

б) специальным видам перерывов посвящены правила ст. 109 ТК;

в) еженедельного непрерывного отдыха (выходным дням) - посвящены правила ст. 110, 111 ТК;

г) нерабочим праздничным дням посвящены правила ст. 112 ТК;

д) отпускам посвящены правила ст. 114-128 ТК. Кроме того, отпускам отдельным категориям работников посвящены ст. 173-177, 255-257, 291, 295, 321, 322 ТК. См. [комментарий](#) к перечисленным выше нормам ТК.

2. Для правильного применения ст. 107 ТК следует также обратить внимание на то, что:

1) наряду с нормами ТК, вопросы времени отдыха отдельных категорий работников регулируются в иных правовых актах (например, в Положении о водителях автомобилей, в Положении о работниках плавсостава и др. См. [комментарий](#) к ст. 329 ТК);

2) при т.н. ненормированном рабочем дне - правила об отдыхе работников тем не менее должны быть соблюдены (см. [комментарий](#) к ст. 101 ТК).

Глава 18. Перерывы в работе. Выходные и нерабочие праздничные дни

Статья 108. Перерывы для отдыха и питания

Комментируемая статья посвящена перерывам, предоставляемым работникам в течение рабочего дня (смены). По общему правилу перерыв для отдыха и питания (т.н. обеденный перерыв) не может превышать 2 часов. Иначе говоря, конкретная его продолжительность в

пределах 2 часов определяется работодателем самостоятельно, совместным решением администрации и выборного профсоюзного органа (там, где нет такого органа, - с учетом мнения иного представительного органа работников либо трудового коллектива) и отражается в правилах внутреннего распорядка организации. Минимальную продолжительность этого вида перерыва закон определил четко - не менее 30 мин. Что же касается многолетней сложившейся практики, то обычно обеденный перерыв не бывает менее 30-50 минут.

В случаях применения рабочего времени, предусматривающего разделение рабочего дня на части, продолжительность перерыва для отдыха и питания может быть и более 2 часов (см. также [комментарий](#) к ст. 105 ТК). Если продолжительность ежедневной работы не превышает 6 часов, работодатель с согласия работников может вводить работы без перерыва для отдыха и питания. Однако это должно быть зафиксировано или в коллективном договоре, или в специальном документе, согласованном работодателем и работниками. Если работа на условиях неполного рабочего времени длится не более 4 часов, этот перерыв можно не применять.

3. Для некоторых категорий работников законодательством установлены особые правила регулирования продолжительности обеденного перерыва. Так, водителям, если их рабочая смена длится более 8 часов, могут предоставляться два перерыва для отдыха и питания общей продолжительностью не более 2 часов (БГКТ. 1977. N 11; 1980. N 3). Если есть работники, занятые на работах с вибрирующими ручными машинами и механизмами, то им необходимо устанавливать обеденный перерыв не менее 40 минут.

На непрерывных производствах работникам должны быть созданы условия для приема пищи (т.е. должно быть определено время для приема пищи, место для этого, обеспечены санитарно-гигиенические условия и т.д.).

4. Практически все вопросы связанные с предоставлением перерывов для отдыха и питания регулируются правилами внутреннего распорядка. Однако последние - суть локальный нормативный акт организации (так как у работодателей физических лиц - таких правил - нет). В практике возник вопрос: как в этом случае регулируются вопросы времени предоставления и продолжительности перерывов? Только в соглашении между самими сторонами трудового договора (работодателем и работником).

Статья 109. Специальные перерывы для обогрева и отдыха

1. Применяя правила ст. 109 ТК нужно учесть, что наряду с перерывами для отдыха и питания (см. об этом [комментарий](#) к ст. 108 ТК) во многих случаях на практике:

в течение рабочего дня устанавливаются и дополнительные короткие перерывы для отдыха. В отличие от обеденного перерыва последние, во-первых, предоставляются не всем работникам, во-вторых, как правило, включаются в рабочее время. К таким дополнительным перерывам относятся:

а) перерывы для обогрева. Эти перерывы положено предоставлять работникам, работающим в холодное время на открытом воздухе или в неотапливаемом помещении (например, рабочим-строителям, монтажникам и т.п.). Температуру и силу ветра, при которых этот вид перерыва необходимо предоставлять, определяют органы исполнительной власти. Конкретная же продолжительность таких перерывов определяется работодателем по согласованию с выборным профсоюзным органом;

б) перерывы для производственной гимнастики. Эти перерывы необходимо предоставлять тем категориям работников, которые в силу специфики их труда нуждаются в активном отдыхе и проведении специального комплекса гимнастических упражнений. Например, водителям положены такие перерывы через 1-2 часа после начала смены (до 20 минут) и спустя 2 часа после обеденного перерыва (БГКТ. 1977. N 11; 1980. N 3). В отношении любых других категорий работников вопрос о предоставлении им таких перерывов решается в правилах внутреннего распорядка;

в) перерывы для кормления ребенка (см. об этом [комментарий](#) к ст. 258 ТК).

г) перерыв для отдыха на погрузочно-разгрузочных работах;

д) перерыв на работах с вредными условиями труда;

е) перерыв для отдыха на месте проведения работ при вахтовом методе (см. [комментарий](#) к ст. 301 ТК) и т.д.

Предоставление всех этих видов перерывов для отдыха целесообразно отражать в правилах внутреннего распорядка, действующих в организации, а также урегулировать вопросы об их продолжительности и порядке предоставления.

2. Особым видом перерыва для отдыха является междудневный (междусменный перерыв). Еще с 1929 г. установлено, что продолжительность перерыва между двумя рабочими днями (рабочими сменами) вместе с временем обеденного перерыва не может быть менее двойной продолжительности работы в предыдущий рабочий день (рабочую смену) (СЗ СССР. 1929. N 63). Данное правило до сих пор действует на территории Российской Федерации.

3. Предоставление и продолжительность специальных перерывов (упомянутых в ст. 109

ТК):

1) регулируется в правилах внутреннего распорядка организации (см. об этом комментарий к [ст. 189, 190](#) ТК). В связи с этим возник вопрос: предоставляются ли такие перерывы работодателям и физическим лицам? К сожалению, в ст. 109 ТК налицо пробел. Впредь до его восполнения законодателем работодатели - физические лица могут исходить из правил ст. 109 ТК по аналогии.

2) означает также, что работодатель должен (а не вправе) обеспечить оборудование помещений для обогрева, отдыха работников.

Статья 110. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха

1. Комментируемая статья имеет характер общего правила. Однако есть случаи, когда продолжительность еженедельного непрерывного отдыха может быть и менее 42 часов (в отдельные недели). Например, водителям при суммированном учете рабочего времени (если рабочая смена длится более 10 часов) период еженедельного отдыха может быть менее 42 часов (но не менее 29 часов). Однако в среднем за учетный период общая продолжительность непрерывного отдыха (42 часа) должна быть все же обеспечена (БГКТ. 1977. N 11. 1980. N 3).

В организациях, где в предвыходные дни работа производится с часовым обеденным перерывом, продолжительность еженедельного отдыха сокращается на один час.

2. При многосменном режиме рабочего времени и переходе из одной смены в другую межсменный перерыв может оказаться менее 42 часов. Однако в целом в учетном периоде для данной категории работников общая продолжительность отдыха, установленная ст. 110 ТК, должна быть обеспечена (например, в течение квартала, месяца и т.п.).

3. Продолжительность перерыва (упомянутого в ст. 110 ТК) должна быть обеспечена:

- 1) и работодателем - организацией, и работодателем - физическим лицом;
- 2) не может быть уменьшена ни соглашением сторон, ни в локальных нормативных актах;
- 3) может быть увеличена коллективным договором, локальным нормативным актом, соглашением сторон.

Статья 111. Выходные дни

1. Анализ ст. 111 ТК показывает, что:

1) общим выходным днем и при пятидневке и при шестидневке является воскресенье;

2) при пятидневной рабочей неделе второй выходной день устанавливается либо в коллективном договоре либо в правилах внутреннего распорядка организации. В практике возник вопрос: нет ли пробела в ст. 111 ТК и вправе ли работодатели - физические лица установить второй выходной день при пятидневке? К сожалению, в ст. 111 ТК - налицо пробел (не учитывается, что пятидневная неделя применяется и физическими лицами, в частности индивидуальными предпринимателями). В связи с этим последние (например, в тексте трудового договора, заключаемого с работниками) вправе предусмотреть предоставление второго выходного дня;

3) при установлении второго выходного дня, нужно учитывать, что:

а) оба выходных дня по общему правилу должны предоставляться подряд. Поэтому выбор работодателя, по существу, сводится к выбору между субботой или понедельником;

б) в ряде случаев вопрос о выходных днях следует согласовывать с органами местного самоуправления (см. об этом [комментарий](#) к ст. 112 ТК).

2. На практике руководители организаций своим единоличным решением (приказом) иногда переносят выходной день для работников предприятия на другой день. Это нарушение действующего трудового законодательства, так как правом переноса выходного дня наделено лишь Правительство Российской Федерации, которое издает каждый раз специальное постановление по данному вопросу. Например, Постановлением Правительства Российской Федерации N 784 от 30.10.02 в 2003 г. перенесены следующие выходные дни:

- с субботы 4 января, на пятницу 3 января,
- с воскресенья 5 января, на понедельник 6 января,
- с субботы 21 июня на пятницу 13 июня.

При совпадении выходного и праздничного дней выходной день должен быть перенесен на следующий после праздничного рабочий день. Если выходной день переносится на рабочий день, то продолжительность работы в этот день (бывший выходной) должна соответствовать продолжительности рабочего дня, на который перенесен выходной день (Бюлл. Минтруда Российской Федерации. 1994. N 4. С. 42).

3. Как уже выше отмечалось при шестидневке по общему правилу выходным днем считается воскресенье. Однако в связи со спецификой работы (например, обслуживание населения, торговля и т.п.) по решению местных органов власти в качестве выходного дня может быть определен другой день недели. На так называемых непрерывных производствах также может быть установлен другой день недели (если данная категория работников должна трудиться в

воскресенье) в качестве выходного дня.

По общему правилу при пятидневной рабочей неделе выходными днями являются суббота и воскресенье. Однако для некоторых категорий работников предприятия как раз именно эти дни могут являться рабочими. Например, ремонтники, рабочие, осуществляющие профилактические и регламентные работы, и т.п. чаще всего работают в дни, когда другие работники организации отдыхают. Для них закон допускает предоставление выходных дней в другие дни недели (БГКТ. 1967. N 6).

4. В некоторых случаях рабочий день в организациях не может совпадать с общеустановленным выходным днем. Этих работодателей условно можно разделить на 3 группы:

1) организации с непрерывным циклом производства. Это такие предприятия, на которых работы не могут быть прекращены исходя из специфики производства, применяемых технологий, особенностей тех или иных производственно-технических процессов. Например, это электростанции, предприятия по водоснабжению, теплоснабжению, газоснабжению и т.п.;

2) организации, занятые обслуживанием населения. К таким прежде всего относятся некоторые предприятия торговли (например, булочные), общественного питания, станции скорой медицинской помощи, общественного транспорта и т.д. При этом если, например, предприятие общепита основано не на муниципальной, а на иной форме собственности, тем не менее оно должно выполнять требование местной исполнительной власти о работе в общеустановленные выходные дни;

3) организации, приостановка работ на которых не допускается по иным причинам (например, доменные печи, организации связи, вокзалы, аэропорты, аварийные станции и т.д.).

В исключение из общего правила, установленного ст. 111 ТК, работникам организаций, упомянутых выше, выходные дни предоставляются согласно графикам сменности, в которых отражены и конкретные даты выходных дней. Эти графики должны быть заранее известны работникам. При этом графики должны обеспечивать продолжительность еженедельного отдыха, установленного законодательством. Командированные работники используют выходные дни по месту командировки. Если к месту командировки лицо выехало в свой выходной день, то по возвращении из командировки ему необходимо предоставить другой день отдыха. Даже при суммированном учете рабочего времени (когда дни отдыха также определяются графиками) продолжительность еженедельного отдыха (в среднем за учетный период) должна быть обеспечена. В этих случаях непредоставление работникам выходного дня по графику приравнивается к переносу общего выходного дня, т.е. является нарушением законодательства. По особым правилам предоставляются выходные дни работникам транспорта, связи и т.п. Эти правила установлены в специальных Положениях о рабочем времени и времени отдыха от действующих в этих отраслях (см. об этом [комментарий](#) к ст. 329 ТК).

5. В комментируемой статье не упоминаются более (в отличие от ст. 62 КЗоТ) организации по обслуживанию населения, работа которых не относится к непрерывным. Они могут не работать и в общеустановленные выходные дни, но для удобства обслуживания населения по решению местной исполнительной власти выходные дни для них могут быть перенесены на другие дни недели (например, на понедельник). В качестве примера можно было бы назвать промтоварные магазины, магазины по реализации стройматериалов, парикмахерские, бани, прачечные, театры, музеи и т.п. в отличие от других организаций (также обслуживающих население), работа на которых не может быть приостановлена (например, продовольственные магазины, предприятия по перевозке пассажиров, по снабжению населения питьевой водой, электроэнергией и т.п., в таких организациях работа не может быть отнесена к непрерывной).

Решения органов местного самоуправления об установлении выходных дней для работников организаций, связанных с обслуживанием населения, обязательны для руководителей организаций всех форм собственности и любых организационно-правовых форм, а не только для государственных и муниципальных предприятий. Работодатель при приеме на работу новых работников обязан проинформировать их о режиме работы и режиме времени отдыха, в том числе и об установленных для работников данной организации выходных днях (см. об этом [комментарий](#) к ст. 57 ТК). Следует обратить внимание на то, что льготы, предоставляемые отдельным категориям работников по недопущению привлечения их к работе в выходные дни (см. [комментарий](#) к ст. 113 ТК) в случаях, упомянутых выше, не действуют, так как привлечения к работе в выходной день, по существу, нет: всем работникам установлен другой день недели в качестве выходного дня.

6. Для правильного применения норм ст. 111 ТК нужно также учитывать, что:

1) по общему правилу работы в выходные дни запрещена (даже если сами работники и не возражают против этого, работодатель не вправе допускать работы в выходной день);

2) лишь в случаях, прямо предусмотренных законом - допускается (в виде исключения) привлечение работника к работе в выходной день (см. об этом [комментарий](#) к ст. 113 ТК);

3) оплата работы в выходной день производится по правилам ст. 153 ТК (см. [комментарий](#) к ней);

4) по желанию работника (который был привлечен к работе в выходной день - ему может быть предоставлен другой день отдыха.

О введении дополнительных (помимо выходного дня) дней отдыха см. комментарий к [ст. 175, 176](#) ТК. О том, что выходные дни учитываются при определении продолжительности ежегодного отпуска см. [комментарий](#) к ст. 115 ТК.

Статья 112. Нерабочие праздничные дни

1. В ст. 112 ТК имеются в виду общенациональные праздничные дни. Так называемые профессиональные (отраслевые, региональные, например, "День учителя", "День строителей" и др.) не имеются в ст. 112 ТК в виду и не относятся к нерабочим дням.

2. Даже в нерабочие праздничные дни допускается работа в непрерывно действующих организациях (см. о них [комментарий](#) к ст. 111 ТК). Кроме того, допускаются работы по обслуживанию населения (т.е. работы организаций торговли, общественного питания, культурно-досуговые и т.п.). Упомянутые в ст. 112 ТК "неотложные ремонтные работы" - это работы, которые не могут быть заранее запланированными и являются неожиданными. Неотложные погрузочно-разгрузочные работы производятся в праздничные дни в целях освобождения складских помещений, а также предупреждения или устранения простоя подвижного состава или скопления грузов в пунктах отправления и назначения (СЗ СССР. 1932. N 48. Ст. 285). Необходимо обратить внимание на ряд частных моментов, связанных с применением правил ст. 112 ТК:

а) работа в праздничные дни включается в месячную норму рабочего времени, т.е. нельзя эту норму превышать из-за того, что работа осуществлялась в праздничный день (БГКТ СССР. 1966. N 10);

б) от вида рабочей недели (пятидневная, шестидневная), от вида режима работы (многосменная, гибкий график и т.п.)- правила переноса праздничных дней, установленных в ст. 112 ТК, не зависят;

в) работа лиц с ненормированным рабочим временем в праздничные дни компенсируется предоставлением им отгула в течение 10 дней со следующего (после праздничного) дня;

г) дежурство в праздничные дни (см. об этом [комментарий](#) к ст. 99 ТК, компенсируется аналогичным образом;

д) в субъектах Российской Федерации, в которых население исповедует иную религию (нежели православие), может быть установлен и иной праздничный день (связанный с исповедуемой религией);

е) работодатель по требованию работников обязан устанавливать работникам, исповедующим иные религии, 1 свободный от работы (выходной или праздничный) день. В упомянутых случаях день 7 января должен быть рабочим днем.

3. Начиная с 1992 г. при совпадении выходного дня с праздничным в одной день автоматически переносится на следующий после праздничного день. Если два выходных дня совпадают с двумя праздничными днями подряд (например, в 1999 г. суббота и воскресенье совпали с праздничными днями 1 и 2 мая), то ближайшим рабочим днем будет день следующий за последним из праздничных (в нашем примере - 3 мая 1999 г.).

4. Компенсация за работу в праздничный день такая же, как за работу в выходной день. По общему правилу работник получает за работу в праздничные дни компенсацию в денежной форме, однако по его желанию, ему может быть предоставлен и отгул (см. об этом [комментарий](#) к ст. 153 ТК).

5. В целях рационального использования работниками выходных и нерабочих праздничных дней допускается перенос выходных (но не праздничных!) дней на другие дни. Однако это вправе сделать только Правительство Российской Федерации. Так, в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации N 784 от 30.12.02 в 2003 г. перенесены следующие выходные дни: с субботы 4 января на пятницу 3 января; с воскресенья 5 января на понедельник 6 января; с субботы 21 июня на пятницу 13 июня.

Статья 113. Запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни. Исключительные случаи привлечения работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни

1. Говоря о запрете работы в праздничные и выходные дни, комментируемая статья имеет в виду как запрет работы в общеустановленный выходной день (воскресенье), так и в другие выходные дни (при пятидневке или если у работников выходные дни по графику работ приходятся на другие дни недели), а также в дни общенациональных праздников, являющихся нерабочими (см. о них [комментарий](#) к ст. 112 ТК).

2. В комментируемой статье неисчерпывающим образом названы случаи, когда в виде исключения допускается привлечение работников к работе в праздничные и выходные дни. В частности, привлечение к работе в выходные дни законодательство допускает и при необходимости проведения неотложных погрузочно-разгрузочных работ на транспорте, для

предупреждения простоя подвижного состава (СЗ СССР. 1932. N 48. Ст. 285) руководители сельскохозяйственных организаций в период посевной, заготовки кормов, уборки урожая и т.п. вправе привлекать работников к работе в выходные дни (СП СССР. 1967. N 20. Ст. 139). С другой стороны, если само законодательство прямо не устанавливает в виде исключения возможность привлечения работников к работе, то самостоятельно руководители организаций не имеют права ни под каким предлогом такие работы вводить.

3. Основания, по которым допускаются работы в праздничные и выходные дни - это чрезвычайные, непредвиденные обстоятельства, угрожающие жизни, здоровью людей, целостности государства, независимости страны (война, эпидемия, эпизоотия и т.д.).

При этом упомянутые в ст. 113 ТК: "стихийные бедствия" - это землетрясения, извержения вулкана, наводнения и т.п. явления, природа которых имеет чрезвычайный, непредвиденный характер и создает большую опасность для нормальной жизнедеятельности;

"несчастные случаи, гибель или порча государственного, частного или общественного имущества" могут иметь место как в данной организации, так и в других организациях (например, гниет скоропортящийся груз на овощебазе), в населенных пунктах (например, для предотвращения затопления продовольственных складов из-за повреждения канализационных систем города); необходимость укрепления берегов плотины во время паводка и т.д.

4. Закон четко оговорил процедуру привлечения работника к работе в праздничные и выходные дни. Необходимо: а) получить предварительное согласие работника в письменной форме; б) письменный приказ работнику должен быть объявлен под расписку; в) в приказе необходимо оговорить форму компенсации за работу в выходной день (см. [КОММЕНТАРИЙ](#) к ст. 153 ТК).

5. По общим правилам теперь привлекаются к работе в выходные дни временные работники (если даже их приняли на работу на срок не свыше 6 дней). Ранее они могли быть привлечены к работе в выходные дни без согласия профсоюзного органа и без компенсации (ст. 9 Указа о временных работах).

6. Приводим примерный текст приказа о привлечении работника в выходной день к работе.

г. Москва

16 сентября 2004 г.

Приказ N

В целях скорейшей ликвидации последствий производственной аварии в цехе N 1 приказываю:

1. Петрова Вадима Ивановича, электронщика, привлечь к работе в воскресенье 18 сентября 2004 г. с согласия профсоюзного органа.

2. За работу 18 сентября 2004 г. В.И. Петрову предоставить отгул 21 сентября 2004 г., по согласованию с ним.

3. С настоящим приказом ознакомить В.И. Петрова под расписку.

Основание: докладная начальника цеха N 1, письменное согласие В.И. Петрова от 16 сентября 2004 г., ст. 113 ТК, согласие на отгул В.И. Петрова.

Директор ЗАО

Канашенко А.Л.

7. Приводим также примерный текст приказа привлечения работника к работе в нерабочий праздничный день (в случаях, не указанных в части 2 ст. 113 ТК):

г. Владивосток

5 мая 2005 г.

Приказ N

В целях обеспечения бесперебойного обеспечения населения города продуктами питания в праздничный день, приказываю:

1. Пащевскую Валентину Владимировну привлечь (с ее согласия) к работе 9 мая 2005 г.

2. Предоставить В.В. Пащевской за работу 9 мая 2005 г. день отдыха - 15 мая 2005 г.

3. С настоящим приказом ознакомить В.В. Пащевскую под расписку.

Основание: письменное согласие на работу 9 мая 2005 г. В.В. Пащевской от 3 мая 2005 г., письменное согласие выборного профсоюзного органа от 4 мая 2005 г. Ст. 113, 153 ТК РФ.

Директор ООО

Демченко Т.И.

8. Работы в праздничные и выходные дни могут иметь место:

1) и для творческих работников, профессиональных спортсменов работа допускается в соответствии со специальными Перечнями (см. об этом [комментарий](#) к ст. 351 ТК).

2) лишь с письменного согласия самого работника - в случаях прямо указанных в части 2 ст. 113 ТК. В иных случаях - требуется также согласие представительного органа работников (например, выборного профсоюзного органа);

3) и для таких категорий работников, как инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до 3 лет. Однако работодатель должен убедиться в том, не запрещена ли им такая работа по медицинским показателям. Кроме того, данные категории работников должны быть ознакомлены работодателем (письменно, под расписку!) о праве отказаться от работы в праздничные и выходные дни.

9. По общему правилу за работу в выходной и праздничный день производится оплата не менее чем в двойном размере. Однако по желанию работника ему может быть предоставлен отгул (т.е. другой день отдыха). При этом в настоящее время нет уже жестких правил о том, что отгул должен быть предоставлен в течение ближайших двух недель после привлечения работника к работе в выходной день. Теперь отгул может быть предоставлен и позднее, его можно присоединить к ежегодному отпуску. Главное, чтобы стороны достигли согласия о сроках предоставления отгула. Отказ работника от работы в выходной день, если работодатель полностью выполнил требования ст. 112, 113 ТК - есть нарушение дисциплины труда и расценивается как прогул без уважительных причин. См. о компенсации за работу в выходной день подробнее [комментарий](#) к ст. 153 ТК.

10. Правила о недопущении работы в выходные и праздничные дни - не распространяется на совместителей. Последние работают в свободное от основной работы время (в том числе и, например, выходные дни). Однако правила ст. 284 ТК (см. [комментарий](#) к ней) - должны быть соблюдены.

Глава 19. Отпуска

Статья 114. Ежегодные оплачиваемые отпуска

1. Следует сразу обратить внимание работодателей, в том числе руководителей новых предпринимательских структур, широко применяющих труд граждан на основе заключения с последними договоров подряда, поручения, иных гражданско-правовых договоров (увы, но это феномен периода перехода к рынку: когда трудовые отношения начали смешивать с гражданско-правовыми, даже в тексте некоторых нормативных актов, особенно касающихся налогообложения и отчислений во внебюджетные фонды), на то, что право на отпуск имеют лишь те работники, которые заключили с работодателем трудовой договор. Подрядчики, иные лица, выполняющие по гражданско-правовым договорам работы для организаций, не имеют права на отпуск (см. об этом [комментарий](#) к ст. 11, 15, 56, 57 ТК).

Право на отпуск возникает у тех граждан, которые заключили трудовой договор на неопределенное время, на определенный срок (например, на 3 года), на время выполнения определенных работ (см. об этом [комментарий](#) к ст. 58, 59 ТК). Об отпусках временным и "сезонным" работникам см. [комментарий](#) к ст. 291, 295 ТК.

2. На практике возникает ряд затруднений при решении вопроса о праве на отпуск. При этом нужно учесть, что:

а) совместителям отпуск должен быть предоставлен. Причем отпуск им предоставляется такой же продолжительности и в то же время, что и отпуск на основной работе (см. [комментарий](#) к ст. 286 ТК);

б) оплата за отпуск или выплата компенсации за неиспользованный отпуск производится работникам-рабочим, а также учителям, преподавателям образовательных учреждений, приравненным к ним работникам, медицинским и фармацевтическим работникам, некоторым другим работникам (п. 6 Положения о совместительстве);

в) в настоящее время оплачиваемые отпуска предоставляются и лицам, работающим у физических лиц (см. [комментарий](#) к ст. 305 ТК);

г) лица, совмещающие свою основную работу с другой, - не пользуются дополнительным отпуском;

д) ежегодный отпуск предоставляется один раз в течение года работы работника у данного работодателя, считая со дня поступления на работу, т.е. один раз в рабочем году;

е) о возможности досрочного предоставления отпуска см. [комментарий](#) к ст. 122 ТК, в частности, мужчинам, жены которых находятся в отпуске по беременности и родам, ежегодный отпуск, по их желанию, предоставляется в период отпуска жены (ВВС СССР. 1990. N 6. Ст. 269);

ж) внештатным работникам, заключившим с организацией трудовой договор и подлежащим государственному социальному страхованию, отпуск предоставляется на общих основаниях (БГКТ.

1960 г. N 11);

3) осужденным исправительным работам без лишения свободы работникам во время отбывания наказания ежегодный отпуск продолжительностью 18 рабочих дней предоставляется по согласованию с учреждениями уголовно-исполнительной системы (ст. 40 УИК);

и) лицам, направленным на принудительное лечение в сохранившиеся еще в ряде мест лечебно-профилактические (и приравненные к ним) учреждения, - ежегодный отпуск не предоставляется.

3. За работниками, находившимися в ежегодном отпуске, должно быть сохранено место их работы. Нельзя во время отпуска переводить их на другую работу, нельзя увольнять по инициативе работодателя (см. об этом [комментарий](#) к ст. 81 ТК). С другой стороны, сам работник вправе подать заявление об увольнении по собственному желанию (см. об этом [комментарий](#) к ст. 80 ТК).

4. В комментируемой статье подчеркивается, что за работниками, находящимися в отпуске, сохраняется их прежний средний заработок. Следует учесть, что в настоящее время порядок определения среднего заработка изменен (см. об этом [комментарий](#) к ст. 139 ТК). По этому поводу существует ряд постановлений Министерства труда Российской Федерации, принятых в течение 1994-2003 гг. и посвященных порядку исчисления среднего заработка в том или ином году. В связи с этим каждый раз нужно удостовериться в том, действует ли такой порядок в данном году или уже отменен.

5. Следует обратить внимание на то, что и при оплате отпускных сумм в средний заработок не включаются денежные выплаты, на которые не начисляются страховые взносы, в частности:

компенсация за неиспользованный отпуск;

выходное пособие при увольнении;

различные виды денежных пособий, выдаваемых в качестве материальной помощи;

компенсационные выплаты (суточные по командировкам и выплаты взамен суточных), доплаты и надбавки к зарплате взамен суточных в случаях, когда постоянная работа протекает в пути или имеет разъездной характер;

дотации на обеды, стоимость путевок на санаторно-курортное лечение и в дома отдыха за счет фонда социального развития (фонда потребления) организации;

выплаты в возмещение ущерба, причиненного работнику увечьем либо иным повреждением здоровья, связанным с его работой;

возмещение расходов по проезду, провозу имущества и найму помещения при переводе либо переезде на работу в другую местность;

зарплата за дни работы без вознаграждения за труд, перечисляемая в соответствующий бюджет или благотворительные фонды;

поощрительные выплаты (включая премии) в связи с юбилейными датами, за активную работу и в др. аналогичных случаях, производимые за счет фонда оплаты труда;

денежные награды, присуждаемые за призовые места на конкурсах и т.п.;

стипендии, выплачиваемые работодателями учащимся (аспирантам), направленным на обучение с отрывом от производства;

пособия, выплачиваемые за счет работодателя молодым специалистам за время отпуска после окончания вуза или ССУ;

вознаграждения, выплачиваемые за выполнение работ по гражданско-правовым договорам и т. д. (п. 1-18 Перечня выплат, на которые не начисляются страховые взносы в ФСС Российской Федерации (утв. постановлением Правительства РФ от 7 июля 1999 г. N 765).

Статья 115. Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска

1. В отличие от ст. 67 КЗоТ, анализируемая статья устанавливает, что основной ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется продолжительностью 28 календарных дней (а не 24 рабочих дней, в расчете на шестидневную рабочую неделю).

Комментируемая статья установила лишь нижний предел продолжительности ежегодного отпуска. Однако сам работодатель за счет собственных средств может устанавливать и ежегодные оплачиваемые отпуска большей продолжительности (см. об этом комментарий к [ст. 41, 57](#) ТК). Целесообразно это отражать в трудовом договоре, заключаемом с работником, в коллективном договоре и т.п. Что же касается несовершеннолетних работников, то продолжительность их отпуска определена однозначно - 31 календарный день (ст. 267 ТК). С другой стороны, общее правило о том, что работодатель может за счет собственных средств своим работникам предоставить отпуск большей продолжительности действует и в этом случае.

2. Некоторым категориям работников, так же как и несовершеннолетним, положено предоставлять отпуска удлиненные отпуска:

- работникам различных НИИ, академий, научных центров и т.п., организаций и учреждений, основанных на любой форме собственности предоставляются отпуска продолжительностью до 48 рабочих дней (в соответствии с Постановлением Правительства

Российской Федерации N 949 от 12 августа 1994 г. - отпуск в календарных днях предоставляется кандидатам наук - 42 дня, докторам наук - 56 дней. Аналогично решен вопрос и в отношении педагогических работников вузов (постановление Правительства РФ N 1052 от 13.09.94);

- учителям, профессорско-преподавательскому составу высших и средних специальных учебных заведений, приравненным к ним работникам (независимо от формы собственности, на которой основано образовательное учреждение) предоставляются отпуска до 48 рабочих дней. Вопрос о предоставлении удлиненных отпусков упомянутым выше работникам вузов и НИИ, академий и т.п. в рабочих (либо календарных) днях - до сих пор окончательно не урегулирован (на равне закона);

- врачам, провизорам, некоторым другим медицинским и фармацевтическим работникам - от 36 до 48 рабочих дней:

- работникам некоторых других профессий, ряда отраслей народного хозяйства (например, мастерам производственного обучения - не менее 36 рабочих дней (ВВС РСФСР. 1991. N 31. Ст. 1025), а также депутатам Федерального Собрания Российской Федерации, госслужащим, прокурорско-следственным работникам и ряду др. - не менее 30 календарных дней, судьям - не менее 30 рабочих дней и др.

3. Ранее в некоторых случаях законодательство допускало сокращение установленной продолжительности отпусков. Так, в соответствии с разъяснением Минтруда Российской Федерации N 3 от 08.02.93 "О порядке уменьшения ежегодного оплачиваемого отпуска за прогул" допускалось уменьшением отпуска на число дней прогула. Однако Решением Верховного Суда Российской Федерации N ГКПИ 2000-1331 от 08.12.2000 - этот акт был признан недействительным (БВС РФ, 2001, N 9).

Статья 116. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска

1. Комментируемая статья неисчерпывающим образом перечисляет виды ежегодных дополнительных отпусков, предоставляемых работникам. Следует также учесть, что:

1) дополнительные отпуска предоставляются работникам организаций здравоохранения, осуществляющим диагностику и лечение ВИЧ-инфицированных, а также работникам организаций, работа которых связана с материалами, содержащими вирус иммунодефицита человека (общая продолжительность отпуска - 36 дней с учетом ежегодного и дополнительного отпусков) (постановление Правительства РФ N 391 от 3 апреля 1996 г.). Категории работников, которым предоставляется отпуск, определены в постановлении Минтруда Российской Федерации N 50 от 8 августа 1996 г.;

2) врачам общей практики (семейным врачам) и медсестрам семейных врачей установлен ежегодный дополнительный 3-дневный отпуск за непрерывную работу в этих должностях (СЗ РФ. 1999. N 2. Ст. 300);

3) дополнительные отпуска (в зависимости от трудового стажа) продолжительностью от 5 до 15 дней предоставляются судьям (ст. 19 Закона "О статусе судей в РФ" от 26 июня 1992 г.);

4) дополнительные отпуска за выслугу лет предоставляются госслужащим (на условиях, определяемых законами Российской Федерации и субъектов РФ (ст. 18 Закона о госслужбе);

5) прокурорам и следователям предоставляется ежегодный дополнительный отпуск за стаж работы на этих должностях, а также в качестве научного или педагогического работника продолжительностью: после 10 лет - 5 календарных дней; после 15 лет - 10 календарных дней; после 20 лет - 15 календарных дней (ст. 44 Закона о прокуратуре Российской Федерации);

6) главам администраций городов, районов и т.п. населенных пунктов предоставляется ежегодный и дополнительный отпуск продолжительностью не менее 36 рабочих дней (Указ Президента РФ N 1969 от 3 октября 1994 г.);

Героям Советского Союза, Героям Российской Федерации, полным кавалерам ордена Славы предоставляются дополнительные отпуска без сохранения зарплаты сроком до 3 недель в году в удобное для них время (ст. 18 Закона РФ от 15 января 1993 г. "О статусе Героев Советского Союза, Героев Российской Федерации и полных кавалеров Ордена Славы").

2. Кроме того, в ряде случаев действующее законодательство предусматривает предоставление дополнительных отпусков без сохранения заработной платы (т.е. неоплачиваемых). В частности, такой отпуск предоставляется:

работавшим гражданам в случае болезни, без предоставления медицинского документа, удостоверяющего факт заболевания. Таким работникам (по их заявлению) предоставляется неоплачиваемый 3-дневный отпуск в течение года (ст. 20 Основ об охране здоровья);

госслужащим на срок не более одного года, если иное не предусмотрено законом (ст. 18 Закона о госслужбе);

педагогическим работникам образовательных учреждений не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы. Продолжительность отпуска - до 1 года. Причем отпуск может быть и оплачиваемым: дело в том, что порядок и условия предоставления такого отпуска определяются учредителем и (или) уставом образовательного учреждения (ст. 55 Закона

об образовании).

В практике возник вопрос: как определить суммарную продолжительность отпуска, если очередной (ежегодный) отпуск предоставляется в календарных днях, а дополнительный - в рабочих? По мнению Минтруда Российской Федерации, изложенному в письме N 1590-РБ от 19 августа 1994 г., в такой ситуации следует установить единую продолжительность отпуска в календарных днях, т.е. продолжительность дополнительного отпуска перевести из рабочих в календарные дни.

Расчет среднего заработка в этом случае целесообразно осуществлять в соответствии с Порядком исчисления среднего заработка, утвержденным Минтрудом Российской Федерации на каждый конкретный год (но с учетом правил ст. 139 ТК, см. [комментарий](#) к ней).

Следует иметь в виду, что если в организации работают несовершеннолетние граждане до 18 лет, а также инвалиды по зрению I и II групп, то дополнительные отпуска следует присоединять к их основному отпуску, также исчисляемому в календарных днях.

Возникали и другие вопросы, на которые автор счел нужным ответить:

На вопрос о том, следует ли положенные работнику дополнительные дни отпуска присоединять к ежегодному отпуску, предоставляемому работнику авансом, следует ответить положительно. Это вытекает из анализа ряда правовых норм (см., например, СП СССР. 1990. N 16. Ст. 85; ст. 14, 18, 20 Закона о чернобыльцах, ст. 122 ТК и др.).

На вопрос о том, можно ли дополнительные отпуска заменять денежной компенсацией, следует ответить положительно: это не противоречит ст. 126 ТК (см. [комментарий](#) к ней). Кроме того, в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации N 67 от 22 января 1997 г. допускается взамен дополнительного отпуска выплата денежной компенсации спасателям нештатных и добровольных (общественных) аварийно-спасательных формирований, а также отдельным спасателям, не входящим в состав упомянутых формирований, равно как не работающим в составе аварийно-спасательных формирований, созданных в установленном порядке.

Должны ли выплачивать полную денежную компенсацию (если это допускается по закону) дополнительного отпуска за весь рабочий год, если работник проработал 8,5 месяца? Следует учесть, что например, учителям и преподавателям образовательных учебных заведений, проработавшим в течение учебного года 10 месяцев, организация обязана выплачивать полную денежную компенсацию неиспользованного отпуска. Об остальных случаях компенсации за неиспользованный отпуск см. [комментарий](#) к ст. 126 ТК.

3. Что касается дополнительных отпусков работникам, занятым на вредных работах, то следует руководствоваться Списком вредных производств (см. об этом [комментарий](#) к ст. 117 ТК). Также отпуска предоставляются, например, работникам, занятым в таких отраслях, как горная, металлургическая, химическая промышленность, гражданская авиация, вообще транспортные отрасли. Как правило, стаж работы в организациях "таких отраслей" не может быть менее 2 лет, причем имеется в виду непрерывная работа именно в одной и той же организации. Однако если работник переведен на работу в другую организацию по распоряжению администрации, то непрерывный стаж, необходимый для данного вида дополнительного отпуска, сохраняется. Следует учесть, что законодательство не ограничивает максимальную суммарную продолжительность основного и дополнительного отпусков. Ранее это допускалось, например, на подземных работах она не должна превышать 67 календарных дней, на горных работах соответственно 53 дня и т.д. (СП СССР. 1990. N 16. Ст. 85). Это же относится к дополнительным отпускам за работу в условиях Крайнего Севера и приравненных к нему местностях (см. [комментарий](#) к ст. 120 ТК).

4. О ненормированном рабочем времени см. [комментарий](#) к ст. 101 ТК. Работникам, имеющим ненормированный рабочий день, предоставляют дополнительные отпуска продолжительностью от 6 до 12 дней в виде компенсации за работу после окончания времени ежедневной работы. Конкретную продолжительность дополнительного отпуска, предоставляемого данной категории работников или работнику, определяет сама организация, как правило, в коллективном договоре (или приложении к нему). Следует учесть, что дополнительный отпуск за ненормированное рабочее время не устанавливается лицам, занятым на неполный рабочий день, работникам, труд которых поддается точному учету (т.е. строго определено время начала и окончания их ежедневной работы). См. также [комментарий](#) к ст. 119 ТК.

5. К "другим случаям", упомянутым в ст. 116 ТК, когда работникам предоставляются дополнительные отпуска, в частности, относятся:

дополнительные отпуска, предоставляемые донорам в виде присоединения к отпуску дней отгулов (ст. 9 Закона РФ "О донорстве крови и ее компонентов");

дополнительные отпуска за многосменный режим работы (БГКТ. 1987. N 9);

дополнительные отпуска, предусмотренные в тексте трудового договора с работником;

дополнительные отпуска, предоставляемые работникам в соответствии с действующим коллективным договором;

дополнительные отпуска, связанные с участием работника в ликвидации последствий чернобыльской катастрофы - от 7 до 21 календарного дня (ст. 14, 18, 19, 20 Закона о льготах чернобыльцам);

дополнительные отпуска работникам лесной промышленности и лесного хозяйства (БГКТ СССР. 1981. N 12);

дополнительные отпуска лицам, подвергшимся радиационному воздействию вследствие ядерных испытаний на Семипалатинском полигоне (ст. 2 Федерального закона от 10.01.2002 "О социальных гарантиях гражданам, подвергшимся воздействию вследствие ядерных испытаний на Семипалатинском полигоне");

дополнительные отпуска, (12 дней) предоставленные в соответствии со ст. 15 Федерального закона от 18.06.2001 "О предупреждении распространения туберкулеза в Российской Федерации";

дополнительные отпуска (до 15 дней) предоставленные в соответствии со ст. 28 Федерального закона N 151 от 22.08.95 "Об аварийно-спасательных службах и статусе спасателей";

дополнительные отпуска, которые предусмотрены в нормативных правовых актах субъектов Российской Федерации.

6. Организация вправе самостоятельно установить дополнительные отпуска:

а) в коллективных договорах, а также в трудовых договорах заключаемых с конкретными работниками;

б) в той мере, в какой это не противоречит нормам федеральных законов.

В практике возник вопрос: вправе ли физические лица (например, индивидуальные предприниматели) предусмотреть своим работникам ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска? Да, вправе: ответ основан на систематическом толковании ст. 116 ТК и ст. 57 ТК (см. [комментарий](#) к ней).

О дополнительных отпусках за особый характер работы см. [комментарий](#) к ст. 118 ТК.

Статья 117. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда

1. Применяя правила ст. 117 ТК нужно учесть следующее:

1) вредные и опасные условия труда (в связи с которыми предоставляются дополнительные отпуска) - перечислены в ст. 117 ТК неисчерпывающим образом;

2) перечни производств, работ, профессий, должностей, работа в которых дает право на дополнительный отпуск утверждаются Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (см. о ней [комментарий](#) к ст. 35 ТК).

2. Впредь до утверждения упомянутых Перечней, необходимо руководствоваться:

1) Списком производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа на которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день (утв. постановлением ГКТ СССР и ВЦСПС от 25.10.74 (с последующими изменениями);

2) постановлением Совета Министров СССР и ВЦСПС N 647 от 02.07.90 "Об увеличении продолжительности отпусков работникам угольной, сланцевой, горнорудной промышленности и отдельных базовых отраслей народного хозяйства";

3) постановлением Правительства Российской Федерации N 391 от 03.04.96 "О порядке предоставления льгот работникам, подвергающимся риску заражения вирусом иммунодефицита человека при исполнении своих служебных обязанностей";

4) иными правовыми актами, принятыми до введения в действие ТК (см. об этом [комментарий](#) к ст. 116 ТК).

Статья 118. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за особый характер работы

1. Анализ правил ст. 118 ТК показывает, что:

1) ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска за особый характер работы предоставляются:

а) либо отдельным категориям работников (круг которых должен определяться в специальном перечне, утвержденном Правительством Российской Федерации);

б) либо в связи с особенностями выполняемой работы;

2) продолжительность упомянутых в ст. 118 ТК дополнительных отпусков устанавливается также Правительством Российской Федерации. Оно же определяет условия предоставления таких отпусков.

2. В настоящее время "Перечень" (упомянутый в ст. 118 ТК) Правительством Российской Федерации не утвержден. Ранее принятые нормативно-правовые акты, устанавливавшие дополнительные отпуска - могут применяться лишь в той мере, в какой они не противоречат ТК (см. комментарий к [ст. 117](#), [423](#) ТК).

Статья 119. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем

1. Применяя правила ст. 119 ТК нужно учесть:

1) правила ст. 101 ТК (о том, что представляет собой ненормированный рабочий день, см. [комментарий](#) к ней);

2) что Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается коллективным договором, соглашением либо правилами внутреннего распорядка. В этих же актах устанавливается конкретная продолжительность дополнительных отпусков. В практике возник вопрос: в связи с тем, что упомянутые локальные правовые акты имеются только у работодателей-организаций, вправе ли физическое лицо (например, индивидуальный предприниматель) установить своим работникам дополнительные оплачиваемые отпуска, упомянутые в ст. 119 ТК? Да, вправе: правила ст. 119 ТК этому не препятствуют (вывод основан на систематическом толковании ст. 57, 101, 119 ТК). Например, это может быть предусмотрено в трудовом договоре с работником.

2. Если работник состоит в трудовых отношениях с организацией, финансируемой из бюджетов (федерального, регионального, местного), то Правительство Российской Федерации, госорганы субъектов Российской Федерации, органы местного самоуправления соответственно определяют:

1) порядок предоставления дополнительных отпусков в связи с ненормированным рабочим днем (что и было сделано в постановлении Правительства Российской Федерации N 884 от 12.12.2002 г.). Установлено в частности, что:

а) в перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем включаются руководящий, технических и хозяйственный персонал таких организаций, а также другие лица, труд которых в течение рабочего дня не поддается точному учету. Сюда же входят лица, которые распределяют рабочее время по своему усмотрению, а также лица, рабочий день которых делится на части неопределенной продолжительности;

б) продолжительность дополнительного отпуска - не может быть менее 3 календарных дней;

в) право на дополнительный отпуск возникает у работника независимо от продолжительности работы в условиях ненормированного рабочего дня;

г) дополнительный отпуск суммируется с ежегодным оплачиваемым отпуском (в том числе удлиненным), а также с другими ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками;

2) условия (в том числе и конкретную продолжительность) предоставления таких отпусков.

3. Закон установил лишь минимальную продолжительность данного вида дополнительных отпусков (не менее 3 календарных дней): максимальная продолжительность их определяется работодателем. Если данные дополнительные отпуска не предоставлены (либо не предусмотрены у данного работодателя), то налицо переработка сверх нормальной продолжительности рабочего времени (см. об этом [комментарий](#) к ст. 91 ТК) и она оканчивается как сверхурочные работы (см. [комментарий](#) к ст. 152 ТК).

Статья 120. Исчисление продолжительности ежегодных оплачиваемых отпусков

1. Применяя ст. 120 ТК, нужно учитывать:

1) правила ст. 114 ТК (о том, что относится к ежегодным оплачиваемым отпускам, см. [комментарий](#) к ней);

2) правила ст. 116-119 ТК (о том, что представляют собой ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска, об их видах и условиях предоставления);

3) что продолжительность указанных выше отпусков - исчисляется только в календарных днях. В связи с этим принятые до введения в действие ТК правовые акты, предусматривавшие исчисление отпусков в рабочие дни (см. о них [комментарий](#) к ст. 117 ТК) - применяются в части, не противоречащей ст. 120 ТК;

4) что нерабочие праздничные дни (см. о них [комментарий](#) к ст. 113 ТК) - в число календарных дней отпуска не включаются (т.е. отпуск фактически удлиняется) и не оплачиваются.

2. Анализ ст. 120 ТК показывает также, что:

1) и основной, и дополнительный ежегодные отпуска - должны суммироваться;

2) общая продолжительность (т.е. их суммарная продолжительность) этих отпусков - максимальным пределом после введения ТК в действие - не ограничивается;

3) за счет выходных дней (приходящихся на период отпуска) отпуск не удлиняется.

Статья 121. Исчисление стажа работы, дающего право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск

1. Применяя правила ст. 121 ТК нужно учесть, что в стаж работы дающий право на ежегодный основной отпуск включаются:

1) время фактической работы (т.е. когда работник выполняя свои трудовые функции в соответствии с заключенным трудовым договором (см. комментарий к [ст. 56, 57](#) ТК). При этом не имеет значения, выполнял ли он эти функции непосредственно на рабочем месте, в другом подразделении данной организации, в отделении, филиале и т.п. обособленных подразделениях организации. В равной степени не имеет значения то обстоятельство, что работник выполняет свои трудовые обязанности во время командировки. Во всех случаях считается, что он фактически работает и выполняет ту трудовую функцию, которую и должен выполнить согласно трудовому договору.

2) к случаям, когда работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы, должность, относятся, например:

время выполнения работником своих воинских обязанностей (например, военные сборы, поверочные сборы, т.н. "командирские занятия" и т.п.) (см. [комментарий](#) к ст. 170 ТК);

время выполнения работником обязанностей, вытекающих из законодательства об осуществлении правосудия (например, участие в заседаниях районного суда, суда присяжных, иных судебных инстанций в качестве свидетеля, потерпевшего, народного заседателя, присяжного заседателя и т.п.);

время выполнения иных государственных обязанностей (например, участие в работе избирательных комиссий, в сессиях представительных органов власти и т.п.) (см. [комментарий](#) к ст. 172 ТК);

время нахождения в отпусках (ежегодных, дополнительных, учебных и т.д.);

время нахождения в образовательных учреждениях, связанное с повышением квалификации, переподготовкой, дополнительным образованием (по направлениям работодателя) (см. [комментарий](#) к ст. 173 ТК).

время получения пособия по беременности и родам (во время дородового и послеродового отпуска);

время нахождения в карантине, на санаторно-курортном лечении и т.п.

Хотя работник не выполнял в упомянутых случаях свои трудовые обязанности, тем не менее периоды эти включаются в стаж для предоставления отпуска;

3) к "другим периодам времени", упомянутым в ст. 121 ТК, следует, например, отнести:

время отпуска для вступительных экзаменов в высшие и средние специальные учебные заведения;

свободные от работы дни, предоставляемые работникам, обучающимся в общеобразовательных школах. См. об этом [комментарий](#) к ст. 174-177 ТК;

время краткосрочных (до 7 дней) отпусков без сохранения заработной платы (см. [комментарий](#) к ст. 128 ТК);

время прохождения производственной практики на оплачиваемых должностях студентами вузов и учащимися средних специальных учебных заведений и приравненных к ним образовательных учреждений.

2. На практике возникают трудности по следующим вопросам:

включать ли время отпусков без сохранения заработной платы в стаж для исчисления отпуска?

Этот период времени в стаж для исчисления отпуска включать не следует. Но если продолжительность отпуска без сохранения заработной платы не превышает 1 неделю, то это время включается в стаж для исчисления отпуска;

можно ли включать в стаж, дающий право на отпуск, время нахождения в медицинских учреждениях по направлению работодателя?

На этот вопрос нужно ответить положительно, так как работник выполняет прямое указание работодателя и требования ст. 213, 266 ТК (см. [комментарий](#) к ним);

Включается ли в этот стаж время вынужденного прогула работника (вследствие его незаконного увольнения), если впоследствии он был восстановлен на работе судом?

Верховный Суд Российской Федерации указал, что время оплаченного вынужденного прогула необходимо включать также в стаж для предоставления отпуска (п. 45 Постановление Верховного Суда Российской Федерации N 16). Теперь это отражено и в ст. 121 ТК;

если жена вынуждена была находиться в отпуске без сохранения заработной платы из-за болезни мужа в течение 2 месяцев (так как нужен был постоянный уход за больным), включается ли этот период в стаж, упомянутый в комментируемой статье?

Включается, поскольку за этой женщиной сохранялось место работы и она получала пособие по государственному социальному страхованию;

можно ли включать в стаж, дающий право на отпуск, время "вынужденных отпусков", которые используются на некоторых предприятиях из-за временного отсутствия производственной деятельности?

Нужно включать. Дело в том, что причиной этих вынужденных отпусков является не что иное, как простой не по вине работника (см. подробный [комментарий](#) к ст. 157 ТК), и не включать период такого "вынужденного отпуска" в стаж, упомянутый в комментируемой статье, оснований

нет;

включается ли в стаж для получения отпуска время работы автора в дочерних обществах ОАО, связанное с необходимостью внедрения его рацпредложения?

Да, включается, так как действующее законодательство устанавливает, что время работы в других организациях авторов изобретений, открытий, рацпредложения и т.п. (связанное с внедрением их в практику упомянутых организаций) засчитывается в стаж, необходимый для получения отпуска.

3. Следует также обратить внимание на то, что:

время пребывания в наркологических диспансерах, иных учреждениях, где проходят лечение лица, злоупотребляющие алкогольными и наркотическими, токсическими веществами, в стаж для исчисления отпуска не включается;

время отбывания исправительных работ без лишения свободы по приговору суда в стаж для исчисления отпуска также включается (ст. 40 УИК).

Во всех упомянутых случаях за работниками не сохраняется право на получение пособия по государственному социальному страхованию, а потому в стаж для исчисления отпуска эти виды времени не включаются (за исключением времени отбывания исправительных работ).

В стаж работы, дающей право на ежегодный оплачиваемый отпуск, включаются также периоды времени, которые прямо предусмотрены коллективным договором (например, действующим в организации работодателя), трудовым договором с данным конкретным работником; локальным нормативным актом организации (например, Положением об отпусках, действующим в данном АО).

4. С другой стороны, не включается в стаж работы, дающей право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск:

1) время отсутствия работника на работе без уважительных причин (например, время прогула, в том числе "длительного"). Сюда же относится и время отстранения работника (осуществленного в соответствии со ст. 76 ТК (см. [комментарий](#) к ней);

2) время отпусков по уходу за ребенком (см. об этих отпусках комментарий к [ст. 256, 257, 264](#) ТК);

3) время отпусков без сохранения заработной платы:

в той мере, в какой:

а) эти отпуска предоставляются по просьбе работника;

б) продолжительность этих отпусков превышает 7 календарных дней (сроки исчисляются в соответствии со ст. 14 ТК, см. [комментарий](#)).

5. Нужно отметить два важных обстоятельства:

1) перечень периодов времени, которые не включаются в стаж дающих право на основной ежегодный оплачиваемый отпуск - изложен в ст. 121 ТК неисчерпывающим образом (см. об этом выше);

2) в стаж работы, дающий право на ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда (см. об этих отпусках комментарий к [ст. 116, 117](#) ТК), включается только фактически отработанное в таких условиях время. Другие периоды времени (упомянутые в ст. 121 ТК) - в данном случае в стаж не подлежат включению.

В практике возник вопрос: как определяется стаж работы, дающий право на иные дополнительные оплачиваемые отпуска (например, в связи с ненормированным рабочим днем)? Систематический анализ ст. 116, 121 ТК показывает, что по общему правилу (если иное не предусмотрено законом, см. например, комментарий к [ст. 118, 321, 322](#) ТК) для "иных дополнительных отпусков" стаж работы определяется так же, как для предоставления основного оплачиваемого ежегодного отпуска. См. также [комментарий](#) к ст. 122 ТК.

Статья 122. Порядок предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков

1. Применяя правила ст. 122 ТК нужно отметить, что наибольшие затруднения на практике вызывает вопрос о периоде, за который предоставляется отпуск. Довольно часто полагают, что отпуск предоставляется за каждый календарный год. Следует учесть, что ежегодный отпуск предоставляется за рабочий год. Иначе говоря, отпуск положен работнику один раз в течение непрерывной работы в данной организации в течение года. Начало этого периода (рабочего года) исчисляется со дня поступления на работу, а не с 1 января. Например, работник поступил на работу 17 марта 2003 г., первый отпуск ему должен быть предоставлен за период с 17 марта 2003 г. по 16 марта 2004 г., второй ежегодный отпуск за период с 17 марта 2004 г. по 16 марта 2005 г. и т.д.

2. Первый отпуск предоставляется по истечении 6 месяцев непрерывной работы у данного работодателя, право на второй ежегодный отпуск у него наступает (в счет нового рабочего года) по истечении 6 месяцев со дня окончания предыдущего рабочего года. Но сам отпуск может быть предоставлен в любое время по графику отпусков, действующему у данного работодателя. Иначе говоря, не обязательно ждать, чтобы возле окончания первого отпуска прошло снова 6 месяцев.

По просьбе работника, по причине различных жизненных обстоятельств ему может быть предоставлен отпуск и до наступления права на этот отпуск. В этом случае отпуск ему предоставляется авансом (п. 12 Правил об отпусках). Поскольку законодательство не допускает предоставления неполного отпуска (например, пропорционально отработанному на предприятии времени), то и при предоставлении отпуска авансом отпуск должен быть предоставлен продолжительностью не менее 28 календарных дней (или иной установленной продолжительности) (п. 1 Правил об отпусках).

3. В комментируемой статье неисчерпывающим образом названы случаи, когда ежегодный отпуск предоставляется до истечения 6 месяцев непрерывной работы. Также до истечения месяцев отпуска предоставляются, например:

а) учителям, преподавателям школ, ПТУ, иных приравненных к ним образовательных учреждений, профессорско-преподавательскому составу вузов, средних учебных заведений и т.п., если они были приняты на работу после 1 сентября и до начала летних каникул не отработали 6 месяцев;

б) работникам, обучающимся в высших и средних специальных учебных заведениях, в иных приравненных к ним образовательных учреждениях, ежегодные отпуска в первый год их работы могут по их желанию предоставляться до истечения 6 месяцев работы (см. об этом [комментарий](#) к ст. 173-177 ТК);

в) учащимся общеобразовательных школ и иных приравненных к ним образовательных учреждений отпуск за первый год также предоставляется до истечения 11 месяцев, так как им отпуск положено предоставлять летом (см. об этом [комментарий](#) к ст. 173-177 ТК);

г) работникам, уволенным в порядке высвобождения (СП СССР. 1988. N 5. Ст. 713);

д) совместителям (так как отпуск им должен быть предоставлен одновременно с отпуском по месту основной работы, см. [комментарий](#) к ст. 286 ТК);

е) гражданам, пострадавшим в результате аварии на Чернобыльской АЭС (ст. 14 Закона о чернобыльцах);

ж) мужчинам (по их желанию) в период отпуска по беременности и родам их жен (ВВС СССР. 1990. N 16. Ст. 269/7) и т.д.

4. Если работник был приглашен на работу к данному работодателю в порядке перевода (см. об этом [комментарий](#) к ст. 64 ТК), то до истечения первых 6 месяцев работы ему может быть предоставлен отпуск. Однако следует обратить внимание на то, что это право работодателя, а не обязанность. При этом абсолютно не имеет значения то обстоятельство, что работник получил на прежней работе компенсацию за использованный отпуск. Так как работник не проработал у данного работодателя, то отпуск ему, по существу, предоставляется авансом.

5. Хотя в ст. 122 ТК речь идет об отпусках работников организаций, следует учесть, что аналогичным правилам отпуска предоставляются и работодателями физическими лицами (если иное не предусмотрено трудовым договором, см. [комментарий](#) к ст. 305 ТК).

Статья 123. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков

1. Комментируемая статья исходит из того, что:

1) очередность предоставления отпусков, по общему правилу устанавливается у работодателей - организаций. Тем не менее правила ст. 123 ТК не препятствуют тому, чтобы и физические лица (например, индивидуальные предприниматели) устанавливали очередность предоставления отпусков своим работникам;

2) упомянутая очередность устанавливается:

а) ежегодно: нельзя составлять график отпусков на 3, 4, 5 и т.п. лет;

б) в соответствии с графиком отпусков. Последний согласуется с выборным профсоюзным органом (либо иным представительным органом работников). График должен быть составлен не позднее 18 декабря года, предшествующего тому году, на который он рассчитан.;

3) график отпусков (упомянутый в ст. 123 ТК):

а) обязателен для обеих сторон трудового договора;

б) доводится до сведения всех работников (например, вывешивается для всеобщего обозрения). Тем не менее это не освобождает работодателя от обязанности извещения работников (не позднее чем за 14 дней до начала отпуска) о предстоящем отпуске.

2. Конкретному работнику отпуск может быть (согласно графику) предоставлен в любое время в течение года. Но при этом нужно выполнить ряд условий:

условие о том, чтобы нормальный ход работы не нарушался;

чтобы лица, имеющие право на получение отпуска в удобное для них время, не были ущемлены в своих правах (см. о них ниже);

чтобы интересы обслуживаемого населения не страдали (например, это относится к организациям торговли, бытового обслуживания, медицинским учреждениям и т.п.).

3. Некоторые категории работников вправе требовать предоставления им отпусков в летнее или иное удобное время: к ним, в частности, относятся:

несовершеннолетние работники (см. об этом [комментарий](#) к ст. 267 ТК);
женщины, имеющие двух и более детей в возрасте до 12 лет (СП СССР. 1983. N 13. Ст. 75);

участники Великой Отечественной войны и приравненные к ним лица (СП СССР. 1978. N 27; 1981. N 12); .

участники ликвидаций последствий Чернобыльской катастрофы (ст. 14 Закона о льготах чернобыльцам);

другие категории работников, установленные как самим законодательством (см., например, ст. 263, 264 ТК), так и коллективным договором.

4. Хотя в ст. 123 ТК речь идет о том, что отдельным категориям работников отпуск должен быть предоставлен в удобное для них время лишь в случаях, указанных федеральными законами, все же следует учесть, что до введения в действие ТК было принято и немало подзаконных актов, посвященных данному вопросу. Они подлежат применению (впредь до принятия соответствующих федеральных законов) в той мере, в какой не противоречат нормам ТК.

Обязанность работодателя предоставить мужу отпуск в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам - безусловное, и ее нужно исполнить. О возможности переноса отпуска см. [комментарий](#) к ст. 124 ТК.

5. Учитывая практические нужды таких категорий читателей настоящего Комментария, как работники бухгалтерских и кадровых служб, приводим ряд обязательных для работодателей - организаций (для целей статистического и бухгалтерского учета) документов, которыми оформляется ежегодное предоставление отпусков:

- 1) форма приказа о предоставлении отпуска одному работнику;
- 2) форма записки-расчета о предоставлении отпуска работнику;
- 3) форму приказа Т-6а о предоставлении отпуска группе работников и форму Т-7 о графике отпусков.

Статья 124. Продление или перенесение ежегодного оплачиваемого отпуска

1. По общему правилу, отпуск должен быть предоставлен (и использован) ежегодно в срок, упомянутый в графике отпусков (см. об этом [комментарий](#) к ст. 123 ТК). Тем не менее в ряде случаев отпуск должен быть перенесен, а в ряде случаев - может быть перенесен.

Отпуск должен быть перенесен не только в случаях, упомянутых в ст. 124 ТК. В частности, "к другим случаям" переноса отпуска (т. е. предоставления его в иные сроки, нежели в сроки, указанные в графике отпусков), относятся следующие:

если об этом просит сам работник, указывая в мотивированном письменном заявлении на имя работодателя, что его своевременно не известили о начале отпуска (п. 17 Правил об отпусках);

если срок ежегодного отпуска совпал по времени с льготным (дополнительным) отпуском, который предоставляется работнику в связи с обучением в вузах, техникумах, иных приравненных к ним образовательных учреждениях (см. [комментарий](#) к ст. 173-177 ТК).

2. В ряде случаев уже предоставленный ежегодный отпуск должен быть продлен. Некоторые причины продления отпуска указаны в самой комментируемой статье. К другим случаям продления отпуска, в частности, можно отнести:

призыв на военные сборы (БГКТ. 1968. N 7);

при необоснованном аресте или необоснованном применении такой меры пресечения, как заключение под стражу;

в других случаях, установленных законодательством.

3. К "исключительным случаям", которые могут послужить основанием для переноса отпуска на следующий год, могут относиться такие случаи, которые заранее (в момент составления графика отпусков) не могли быть определены, но которые приводят к таким неблагоприятным последствиям, как простои, срывы обязательств перед партнерами, что чревато для работодателя крупными санкциями, а то и банкротством. К таким же случаям относятся и такие обстоятельства, как болезнь других работников (аналогичной специальности, сменщиков и т.п.), обстоятельства природного характера (например, наводнения, пожары, землетрясения), решения компетентных органов государства.

4. Запрещение не предоставлять отпуск в течение 2 лет подряд абсолютное. Это означает, что даже если сам работник не возражает против этого и есть его письменное соглашение (на перенос отпуска еще на один год), - все равно работодатель обязан предоставить отпуск. Что же касается работников моложе 18 лет и работников, работающих на вредных работах (при условии, что это дает им право на дополнительный отпуск), то этим категориям работников отпуск в любом случае не может быть перенесен на следующий год.

5. До сих пор сохраняется возможность применения к работнику такой меры дисциплинарного воздействия, как перенос отпуска на другой срок (обычно менее благоприятный для работника, например с августа на ноябрь). Такой перенос может иметь место в отношении

работников, допустивших прогул, появление на работе в нетрезвом состоянии, в состоянии токсического опьянения и т.п. (СП СССР. 1980. N 3. Ст. 17). Следует, однако, учесть ряд обстоятельств при применении этой меры дисциплинарного воздействия:

отпуск можно переносить в пределах того рабочего года, за который данный отпуск предоставляется (БГКТ. 1984. N 1);

к работникам, имеющим право на предоставление отпуска в летнее время (например, инвалиды Великой Отечественной войны, несовершеннолетние), такая мера воздействия как перенос отпуска на другое (нелетнее) время, неприменима;

к лицам, которым положен дополнительный отпуск за вредные условия труда, данная мера также неприменима.

6. Если отпуск был перенесен (с соблюдением установленного порядка), то он должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он был предоставлен. Если в этот срок отпуск не будет использован - работнику выплачивается денежная компенсация (см. [КОММЕНТАРИЙ](#) к ст. 126 ТК), а работодатель (виновный в непредоставлении отпуска) - может быть привлечен к ответственности (вплоть до уголовной по ст. 136 ТК).

Статья 125. Разделение ежегодного оплачиваемого отпуска на части. Отзыв из отпуска

1. Применяя правила ст. 125 ТК, нужно иметь в виду, что:

1) для разделения отпуска на части необходимо письменное соглашение работника и работодателя;

2) отпуск (особенно если он превышает 28 календарных дней) может быть разделен на несколько (а не только на две) частей. Однако необходимо соблюсти одно важное требование: хотя бы одна из частей разделенного отпуска не может быть менее 14 календарных дней. Так, отпуск продолжительностью 28 календарных дней может быть, например, разделен на 3 части, при этом одна из этих частей (самая большая) не может быть менее 14 календарных дней;

3) соблюдено международное обязательство Российской Федерации о том, что минимальная часть отпуска должна быть не менее 7 календарных дней (СП СССР, 1990, N 16, ст. 85, Конвенция МОТ, N 52, 1936).

В ряде случаев бывает необходим отзыв работника из отпуска. При этом нужно соблюсти важнейшее условие - согласие самого работника на такой отзыв. Причина досрочного отзыва работника значения не имеет. Если работник дал согласие прервать свой отпуск, то оставшаяся неиспользованная часть отпуска предоставляется ему в другое время по согласованию между работником и работодателем. При этом необходимо внести соответствующие изменения в график отпусков. Если отпуск по решению сторон (неиспользованная часть его) присоединяется к отпуску за следующий рабочий год, то необходимо также получить согласие выборного профсоюзного органа (если он имеется).

3. В любом случае (даже с их согласия) работодатель не вправе отзываться из отпуска беременных женщин, лиц моложе 18 лет и работников, занятых на работе с вредными и (или) опасными условиями труда (см. об этом [КОММЕНТАРИЙ](#) к ст. 92 ТК).

Статья 126. Замена ежегодного оплачиваемого отпуска денежной компенсацией

1. Комментируемая статья исходит из того, что отпуск должен быть использован в натуре. По общему правилу, даже если работник сам настаивает на том, чтобы ему вместо предоставления ежегодного отпуска дали денежную компенсацию, организация обязана предоставить отпуск в натуре. Тем не менее часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, может быть (только по инициативе самого работника) заменена денежной компенсацией. Данное правило относится и к дополнительным отпускам, положенным некоторым категориям работников (см. об этом [КОММЕНТАРИЙ](#) к ст. 116 ТК), - их тоже можно компенсировать в денежном выражении. По просьбе работника и с согласия работодателя отпуск может быть разделен на части. Но и в этом случае он должен быть использован в натуре (п. 19 Правил об отпусках).

2. С другой стороны, в ряде случаев закон сам допускает замену отпуска денежной компенсацией:

в случае увольнения работника, не использовавшего отпуск; студенты вузов и учащиеся техникумов, иных приравненных к ним образовательных учреждений после прохождения так называемой "производственной практики" вместо отпуска получают денежную компенсацию (п. 23 действующего Положения о производственной практике студентов вузов от 18 июля 1974 г.);

в некоторых случаях увольнения лиц, работающих на Крайнем Севере и в местностях, приравненных к Крайнему Северу (см. комментарий к [ст. 321](#), [322](#) ТК). С другой стороны, не допускается замена отпуска денежной компенсацией работникам, указанным в абз.2 ст. 126 ТК.

3. Компенсация за неиспользованный отпуск уволенному работнику зависит от продолжительности времени, которое он проработал в текущем рабочем году. Если он проработал 11 месяцев, то компенсируется весь отпуск. Если же проработал менее 11 месяцев (период меньше 15 дней исключается из подсчета, а больше 15 дней - округляется до полного месяца), то

ему выплачивается денежная компенсация пропорционально продолжительности отпуска:
в 24 рабочих дня - в размере 2-дневного среднего заработка за каждый месяц работы;
в 30 календарных дней - в размере 2-дневного среднего заработка за каждый месяц работы;
в 36 рабочих дней - в размере 3-дневного среднего заработка за каждый месяц работы;
в 48 рабочих дней - в размере 4-дневного среднего заработка за каждый месяц работы (п. 29 Правил об отпусках).

4. Учитывая практические нужды таких читателей комментария, как бухгалтеры, руководители кадровых служб (служб персонала), работодателей, приводим обязательную (для целей учета) форму Записки-расчета (в том числе и компенсации за неиспользованный отпуск) при прекращении трудового договора (см. ниже).

Статья 127. Реализация права на отпуск при увольнении работника

1. Применяя правила ст. 127 ТК необходимо обратить внимание на следующее:

1) в ст. 127 ТК имеются в виду все случаи увольнения работника (т.е. и расторжение трудового договора по инициативе работодателя, и увольнении работника по собственному желанию, и иные случаи прекращения трудового договора, указанные в ст. 77 ТК, см. об этом подробный [комментарий](#) к ст. 77-84 ТК);

2) если к моменту увольнения работник не использовал один и более отпусков (и здесь речь идет не только о ежегодном оплачиваемом отпуске, но и о других видах отпусков, в том числе и о дополнительных, см. об этом [комментарий](#) к ст. 114-118 ТК), то работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска (в том числе и за части неиспользованных отпусков). Причина увольнения при этом (например, даже за прогул без уважительных причин) - роли не играет;

3) отпуск может быть предоставлен работнику с последующим увольнением последнего, поскольку:

а) сам работник письменно ходатайствует (в заявлении) об этом (вместо выплаты ему денежной компенсации);

б) увольнение производится не в связи с совершением работником виновных действий, например, не в связи с хищением имущества работодателя и др.);

4) днем увольнения (в этих случаях) является последний день отпуска (таким образом налицо существенное изъятие из общих правил ст. 77 ТК о том, что во всех случаях днем увольнения работника является последний день его работы).

2. Говоря об отпуске с последующим увольнением работника, нужно также учесть, что:

1) если основанием прекращения трудового договора является истечение срока договора (см. об этом п. 2 ст. 77 ТК), то упомянутый отпуск предоставляется и в случаях, если он выходит за рамки срока действия трудового договора (например, если работник ушел в отпуск 17 сентября, отпуск завершается 15 октября, а срок трудового договора истекает 1 октября, то фактически последним днем работы будет не 1 октября, а 15 октября);

2) работник вправе отозвать заявление об увольнении по собственному желанию до дня начала отпуска. Работодатель обязан это заявление вернуть (если только на место подавшего заявление об увольнении работника не был приглашен в порядке перевода (см. об этом [комментарий](#) к п. 5 ст. 77 ТК) другой работник). В этом случае работник после окончания отпуска вновь приступает к работе.

Статья 128. Отпуск без сохранения заработной платы

1. В случаях прямо перечисленных в ст. 128 ТК работодатель не просто вправе, но и обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы. При этом в ст. 128 ТК указана лишь минимальная гарантированная продолжительность таких отпусков: работодатель вправе предоставлять (по просьбе работника) и отпуск большей продолжительности. "Семейные обстоятельства" (упомянутые в ст. 128 ТК) - это, например, болезнь родителей, проживающих в другом городе, женитьба брата, свадьба сестры и т.п. К другим уважительным причинам, упомянутым в комментируемой статье, могут быть отнесены любые уважительные причины, могущие послужить основанием для предоставления работнику отпуска без сохранения заработка.

Некоторые из таких причин прямо определены действующим законодательством. Например, женщина вправе получить отпуск без сохранения заработной платы после окончания послеродового отпуска. Для сдачи вступительных экзаменов в высшие и средние специальные учебные заведения работникам по их просьбе также должен быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы. Лицам, работающим в районах Крайнего Севера, предоставляется отпуск без сохранения заработной платы на время, необходимое для проезда к месту проведения отпуска и обратно. Работающим женщинам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет, предоставляется отпуск без сохранения заработной платы до 2 недель (см. об этом также [комментарий](#) к

ст. 263 ТК).

2. В других случаях о наличии уважительных причин необходимо судить исходя из конкретной ситуации. Например, работнику необходимо переезжать в новую квартиру, встретиться с однополчанами, перевезти мебель и т.д. Во всех этих случаях работодатель вправе, но не обязан предоставлять отпуск без сохранения зарплаты. О других случаях предоставления отпуска без сохранения зарплаты см. комментарий к [ст. 264](#), [286](#) ТК.

3. В любом случае работник должен подавать письменное заявление на имя руководителя организации. Разрешить отпуск без сохранения зарплаты в крупных организациях вправе также начальники цехов, филиалов, отделений, корпусов, других подразделений организации, наделенных таким правом приказом руководителя организации. Предоставление отпуска без сохранения зарплаты следует оформлять приказом с указанием продолжительности отпуска и причин его предоставления (БГКТ. 1984. N 1. С. 3). Вот пример такого приказа.

г. Тула

11 июля 2003 г.

Приказ N

1. Морозовой Надежде Алексеевне предоставить отпуск без сохранения заработной платы для сдачи вступительных экзаменов в вуз с 15 по 29 июля 2003 г.

2. По согласованию с Н.А. Морозовой установить, что последующей отработке отпуск не подлежит.

3. Главному бухгалтеру при исчислении зарплаты Н.А. Морозовой в июле текущего года руководствоваться настоящим приказом. Основание: заявление Н.А. Морозовой от 10 июля 2003 г., ст. 128 ТК.

Директор ООО "Вектор"

Канищенко Н.Л.

4. Завершая [комментарий](#) к ст. 128 ТК и по всем нормам главы 19 ТК в помощь работодателям - частным организациям и физическим лицам, приводим примеры приказов о предоставлении отпусков:

а) приказ о предоставлении очередного отпуска:

г. Новгород

15 июня 2003 г.

Приказ N

1. Гаврюченкову Петру Захаровичу предоставить очередной отпуск 1 по 28 июля 2003 г.

2. Главному бухгалтеру обеспечить исчисление отпускных сумм П.З. Гаврюченкова в установленном порядке и размерах.

3. С настоящим приказом ознакомить П.З. Гаврюченкова под расписку.

Основание: график отпусков от 3 декабря 2002 г., заявление П.З. Гаврюченкова, ст. 114, 115 ТК.

Генеральный директор АО "Прогресс"

Крючкин В.А.

б) приказ о предоставлении дополнительного отпуска:

г. Новгород

6 июня 2001 г.

Приказ N

1. Слабову Аркадию Ильичу предоставить очередной отпуск продолжительностью 24 рабочих дня с 1 июня по 28 июня 2005 г. включительно.

2. Присоединить к ежегодному отпуску А.И. Слабова положенный ему за работу во вредных условиях дополнительный отпуск продолжительностью 12 дней. С учетом дополнительного отпуска установить день выхода на работу А.И. Слабова - 10 июля 2005 г.

3. Главному бухгалтеру обеспечить выплату отпускных сумм АИ. Слабова в установленном порядке и сроки.

4. С настоящим приказом ознакомить А.И. Слабова под расписку.

Основание: заявление А.И. Слабова, график отпусков от 3 декабря 2004 г., ст. 114, 117 ТК.

Генеральный директор АО "Прогресс"

Крючкин В.А.

в) приказ о переносе отпуска:

г. Москва

17 мая 2005 г.

Приказ N

1. Ввиду необходимости присутствия на работе в связи с проводимой налоговой инспекцией проверки деятельности общества перенести начало отпуска главного бухгалтера Лавочкина С.А. с 25 мая 2005 г. на 10 июля 2005 г. с его согласия.

2. Приказ от 10 мая 2005 г. о предоставлении С.А. Лавочкину ежегодного отпуска с 2 мая 2005 г. считать утратившим силу.

3. С настоящим приказом ознакомить С.А. Лавочкина под расписку.

Основание: согласие выборного профсоюзного органа и письменное согласие работника на перенос отпуска С.А. Лавочкина от 16 мая 2005 г., ст. 124 ТК РФ.

Директор ЗАО "Энергия"

Данилов Д.А.

г) приказ об отзыве с отпуска:

г. Саратов

18 июля 2003 г.

Приказ N

1. В связи со сложившейся производственной необходимостью отозвать слесаря 5-го разряда Петрова В.И. из отпуска (с его письменного согласия) с 19 июля 2003 г.

2. Неиспользованную часть отпуска предоставить В.И. Петрову (с его согласия) с 10 сентября по 25 сентября 2003 г.

3. Внести необходимые изменения в график отпусков от 1 декабря 2002 г.

4. С настоящим приказом ознакомить В.И. Петрова под расписку.

Основание: письменное согласие В.И. Петрова на отзыв из отпуска и предоставление ему неиспользованной части отпуска от 18.07.2003 г. ст. 125 ТК РФ.

Директор ООО

Евтихов Н.И.

Раздел VI. Оплата и нормирование труда

Глава 20. Общие положения

Статья 129. Основные понятия и определения

1. Комментируемая статья имеет важное значение для правильного применения норм как главы 20 ТК, так и ст. 133-163 ТК (см. [комментарий](#) к ним), ибо:

1) содержит легальные (т.е. содержащиеся в самом законе) определения основных понятий, которые характеризуют систему оплаты труда и нормирования труда;

2) предписывает всем работодателям (в том числе и физическим лицам, а также госорганам и органам местного самоуправления, в которых работают определенные категории работников) обеспечить достойную оплату труда работников и учитывать (например, в текстах трудовых договоров, при принятии локальных нормативных правовых актов, таких, как Положение об оплате труда, Положение о премировании и др.) - те понятия, формулировки, определения, категории, которые указаны в ст. 129 ТК.

2. Анализ правил ст. 129 ТК показывает также, что:

1) содержащиеся в ней понятия и определения:

а) относятся именно к основным: это означает, что многие их стороны конкретизируются и детализируются в других нормах ТК, посвященных оплате и нормированию труда (см. например, комментарий к [ст. 133](#), [136](#), [143](#), [160-162](#) ТК и др.);

б) применяются только для целей трудового законодательства: если иное не оговорено в НК, нет оснований применять их в целях налогообложения; в УК - для целей уголовного

преследования и др.;

2) их следует применять не только с учетом других норм раздела VI ТК, но также с учетом:

а) других норм ТК (например, ст. 133, 420 ТК о порядке, сроках введения минимальной зарплаты);

б) других законов, посвященных оплате труда (например, Закона о МРОТ, содержащего понятие "базового МРОТ", см. ст. 5 этого Закона).

Статья 130. Основные государственные гарантии по оплате труда работников

1. Характеризуя правила ст. 130 ТК, нужно сказать, что:

1) в ней перечислены именно основные гарантии по оплате труда. Последние:

а) могут быть детализированы в других нормах ТК (см., например, комментарий к [ст. 131, 132](#) ТК);

б) обязательны к соблюдению всеми работодателями, в том числе и физическими лицами;

2) правильное применение ст. 130 ТК возможно только с учетом правил ст. 129 ТК (где даются основные понятия и определения, в том числе "минимальный размер оплаты труда", "тарифная ставка", "оклад" и др. См. [комментарий](#) к ним).

2. Нужно также обратить внимание на ряд важных обстоятельств:

1) государственный надзор (упомянутый в ст. 189 ТК) осуществляется органами и в порядке, предусмотренном в ст. 353-369 ТК;

2) работодатели могут быть привлечены за нарушение гарантий по оплате труда не только к имущественной, но также к дисциплинарной административной и даже уголовной ответственности (например, по ст. 145.1 УК);

3) даже при банкротстве работодателя - оплата труда должна быть осуществлена. При этом оплата производится согласно Закону о банкротстве.

Статья 131. Формы оплаты труда

1. Анализ ст. 131 ТК позволяет сделать ряд важных выводов:

1) основной формой оплаты труда является денежная. При этом оплата труда (даже если она производится на территории Российской Федерации иностранными работодателями) должна осуществляться в национальной валюте Российской Федерации (т.е. в рублях). Лишь в исключительных случаях (предусмотренных ст. 317 ГК и действующим законодательством допускается оплата в иностранной валюте;

2) допускается и неденежная (например, натуральная форма, в виде выдачи ценных бумаг и т.п.) форма оплаты, но лишь в той мере, в какой:

а) это прямо предусмотрено в коллективном договоре (в том числе и отраслевым, территориальным) или в трудовом договоре (например, заключенного с физическим лицом - работодателем);

б) об этом просит работник (путем подачи письменного заявления);

в) это не противоречит законодательству Российской Федерации (например, валютному, о драгоценных металлах и т.п.) и международным договорам Российской Федерации (например, Конвенции МОТ N 95 об охране заработной платы (1949 г.) см. [комментарий](#) к ст. 10 ТК);

г) такая форма не превышает 20% от общей суммы зарплаты.

2. Абсолютно запрещается (даже если работники письменно дали согласие на это или ходатайствуют об этом) выплата зарплаты в виде:

1) спиртных напитков (например, путем выдачи нескольких бутылок водки, вина и т.п.);

2) наркотических, токсических, ядовитых и вредных веществ (например, гашиша, опия, змеиного яда и т.д.);

3) оружия (в том числе и холодного), боеприпасов к ним;

4) других предметов, отнесенных к вещам изъятым из оборота либо ограниченно оборотоспособным (например, радиоактивными металлами, списанными бронетранспортерами и т.п.).

Статья 132. Оплата по труду

1. Применяя ст. 132 ТК, нужно учесть, что:

1) зарплата (упомянутая в ст. 132 ТК) - это вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества и качества, а также условий выполняемых работ. Сюда же относятся выплаты компенсационного и стимулируемого характера (см. [комментарий](#) к ст. 129 ТК);

2) в настоящее время зарплата никакими максимальными пределами - не ограничена. В конкретном случае ее размер может достигать и нескольких миллионов рублей. С другой стороны, закон устанавливает минимальный размер заработной платы (см. [комментарий](#) к ст. 133 ТК).

3. Анализ ст. 132 ТК показывает также, что:

1) запрещается любая форма дискриминации (например, в зависимости от пола, возраста,

национальной принадлежности и т.п.) при установлении и изменении размеров зарплаты (см. об этом также [комментарий](#) к ст. 3 ТК);

2) ее следует применять с учетом ст. 133-142 ТК (см. [комментарий](#) к ним) устанавливающих сроки, место выплаты зарплаты, установления ее размеров, ограничения удержаний из зарплаты, порядок исчислений средней зарплаты и вопросы зарплаты.

Глава 21. Заработная плата

Статья 133. Установление минимальной заработной платы

1. Применяя правила ст. 133 ТК, нужно учесть, что в соответствии с Законом о МРОТ:

1) были установлены следующие минимальные размеры оплаты труда:

- с 1 июля 2000 г. в сумме 132 руб. в месяц;

- с 1 марта 2001 г. - в сумме 200 руб. в месяц;

- с 1 июля 2001 г. - в сумме 300 руб. в месяц;

- с 1 мая 2002 г. - в сумме 450 руб. в месяц (ст. 1);

2) упомянутые выше размеры МРОТ применяются исключительно для регулирования оплаты труда, а также для определения размеров пособий по временной нетрудоспособности и выплат в возмещение вреда, причиняемого увечьем, профзаболеванием и иным повреждением здоровья, связанными с исполнением трудовых обязанностей (ст. 3);

3) для исчисления налогов, сборов, штрафов, иных платежей, осуществляемых в зависимости от МРОТ, применяется т.н. "базовый МРОТ". Он составляет с 1 января 2001 г. 100 руб. (ст. 5). Об особом порядке введения в действие ст. 133 ТК см. [комментарий](#) к ст. 421 ТК.

2. МРОТ устанавливается:

1) одновременно на всей территории Российской Федерации (т.е. он не может отличаться в разных субъектах Российской Федерации);

2) только федеральными законами. В связи с этим Верховный Суд Российской Федерации отменил Закон гор. Москвы от 07.12.2001 "О городском минимуме оплаты труда";

3) не ниже размера прожиточного минимума трудоспособного человека (см. о порядке и сроках введения МРОТ в таком размере [комментарий](#) к ст. 421 ТК).

Следует обратить внимание руководителей негосударственных организаций на довольно часто допускаемую ими ошибку: они позволяют себе иногда устанавливать заработки работникам ниже установленного минимума оплаты труда. Это грубое нарушение закона и существенное ущемление трудовых прав граждан, за что руководители предприятий могут быть привлечены к ответственности, вплоть до уголовной (ст. 138, 145.1 УК).

Если работник отработывает установленную законодательством для данной категории трудящихся норму рабочего времени, то как минимум работодатель обязан выплатить ему минимальный размер оплаты труда, установленный законодательством. Нужно сказать, что размеры МРОТ в настоящее время, безусловно, не обеспечивают даже самые минимальные потребности работников, настолько они незначительны. По существу и для работодателя, и для работника значение МРОТ состоит в другом, а именно:

а) при отчислении размера вычетов из облагаемых доходов работников при удержании и перечислении в бюджеты налога на доходы;

б) при определении размеров штрафов и иных платежей (см. об этом выше).

О сроках установления МРОТ не ниже размера прожиточного минимума трудоспособного человека см. [комментарий](#) к ст. 421 ТК.

Наряду с минимальным размером оплаты труда (который должен быть выплачен в любом случае) работнику выплачиваются доплаты, надбавки, премии, иные поощрительные выплаты (вознаграждения за успешную работу в течение квартала, за выгодно заключенную сделку, процент от суммы сделки и т.п.). Виды этих доплат, надбавок, выплат устанавливает сам работодатель (например в таком внутреннем документе, как Положение об оплате труда). Они начисляются на минимальный размер оплаты труда, т.е. выплачиваются сверх этой суммы.

4. Нужно отметить, что, к сожалению, в настоящее время индексация, предусмотренная действующим законом РСФСР "Об индексации денежных доходов и сбережений граждан РСФСР", не осуществляется. Оставляя в стороне причины, по которым индексация не производится, следует обратить внимание на то, что индексация оплаты труда будет касаться не только зарплаток лиц, работающих на государственных либо муниципальных предприятиях, но и зарплаток работников организаций иных форм собственности, а также других работодателей.

Государство пошло по другому пути: периодического пересмотра минимального размера оплаты труда. Вот как менялся МРОТ (с 1 декабря 1991 г. до 1 января 1992 г. он составлял 200 руб.; основание: Постановление Правительства РСФСР N 5 от 15 ноября 1991 г.):

1) 1 января - 30 апреля 1992 г. - 342 руб. (Закон РСФСР от 6 декабря 1991 г. "О повышении минимального размера оплаты труда").

2) 1 мая - 31 декабря 1992 г. - 900 руб. (Закон Российской Федерации от 21 апреля 1992 г. "О минимальном размере оплаты труда").

3) 1 января - 31 марта 1992 г. - 2250 руб. (Закон Российской Федерации от 13 ноября 1992 г. "О минимальном размере оплаты труда").

4) 1 апреля - 30 июня 1993 г. - 4275 руб. (Закон Российской Федерации от 30 марта 1993 г. "О минимальном размере оплаты труда").

5) 1 июля - 30 ноября 1993 г. - 7740 руб. (Закон Российской Федерации от 14 июля 1993 г. "Об индексации минимального размера оплаты труда").

6) 1 декабря 1993 г. - 30 июня 1994 г. - 14 620 руб. (Указ Президента Российской Федерации от 5 декабря 1993 г. "О повышении минимального размера оплаты труда").

7) 1 июля 1994 г. - 31 марта 1995 г. - 20 500 руб. (Федеральный закон от 20 апреля 1995 г.).

8) 1 апреля - 30 апреля 1995 г. - 34 400 руб. (Федеральный закон от 20 апреля 1995 г. "О повышении минимального размера оплаты труда").

9) 1 мая - 31 июля 1995 г. - 43 700 руб. (Федеральный закон от 10 апреля 1995 г. "О повышении минимального размера оплаты труда").

10) 1 августа 1995 г. - 55 000 руб. (Федеральный закон от 27 июля 1995 г. "О повышении минимального размера оплаты труда").

11) 1 ноября 1995 г. - 57 750 руб., 1 декабря 1995 г. - 60 500 руб., 1 января 1996 г. - 63 250 руб. в месяц (Федеральный закон от 20 октября 1995 г. "О повышении минимального размера оплаты труда").

12) 1 апреля 1996 г. - 75 900 руб. (Федеральный закон от 22 апреля 1996 г. "О повышении минимального размера оплаты труда"). С 1 января 1997 г. (для целей налогообложения - с 16 января 1997 г.) МРОТ составил 83 490 руб. (Федеральный закон от 9 января 1997 г.) (после деноминации - с 1 января 1998 г. - 83 руб. 49 коп.).

Учитывая, что настоящий комментарий рассчитан (в основном) на предпринимателей и то, что весьма часто размеры штрафов и иных платежей исчисляются в зависимости от МРОТ, - нужно иметь в виду все изменения МРОТ (о действующих МРОТ, в том числе и о базовом МРОТ - см. выше).

5. Если оплата труда производится по тарифной системе (она включает в себя тарифную ставку (оклад), т.е. фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени, см. об этом [комментарий](#) к ст. 129 ТК), то размер тарифной ставки (оклада) первого разряда единой тарифной сетки (ЕТС) - не может быть ниже МРОТ (см. об этом подробнее [комментарий](#) к ст. 143 ТК). Однако более высокие размеры тарифных ставок (а в ряде случаев - это предусмотрено законом или иными правовыми актами), - работодатели вправе устанавливать.

Статья 134. Обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы

1. Анализ правил ст. 134 ТК показывает, что:

1) они в достаточной степени учитывают инфляционные процессы, все еще имеющие место. Всем работодателям предписано осуществлять повышение уровня реального содержания зарплаты (а не только его рублевого выражения);

2) индексация зарплаты - должна стать основой повышения указанного уровня. О том, что в настоящее время индексация не осуществляется, см. [комментарий](#) к ст. 133 ТК.

2. Индексация зарплаты должна производиться:

1) в организациях, финансируемых из федерального бюджета, - в порядке, установленном федеральными Законами, а также актами Правительства Российской Федерации, Минфина Российской Федерации, Минтруда Российской Федерации, иными правовыми актами;

2) в организациях, финансируемых из бюджетов субъектов Российской Федерации и местных бюджетов, - в порядке, установленном законами субъектов Российской Федерации, иными правовыми актами субъектов Российской Федерации, а также актами органов местного самоуправления;

3) другими работодателями - в порядке, предусмотренном:

а) коллективными договорами (в том числе региональными, отраслевыми, см. об этом комментарий к [ст. 40, 41](#) ТК);

б) соглашениями (например, отраслевыми, межотраслевыми, см. об этом комментарий к [ст. 45, 46](#) ТК);

в) локальными нормативными правовыми актами (например, Положениями об оплате труда, см. об этом [комментарий](#) к ст. 8 ТК), действующими у данного работодателя.

Статья 135. Установление заработной платы

1. Применяя правила ст. 135 ТК, нужно учесть, что:

1) системы заработной платы (сдельная, повременная, премиальная, смешанная, аккордная и т.п.), размеры тарифных ставок (окладов) (т.е. фиксированные размеры оплаты труда

работников за выполнение ими нормы труда определенной сложности за единицу времени), тарифная сетка (т.е. совокупность тарифных разрядов работ (профессий, должностей), определенных в зависимости от сложности работ и квалификационных характеристик работников с помощью тарифных коэффициентов), иные выплаты (например, премии) - должны устанавливаться в соответствующих правовых актах, договорах, перечисленных в части 1 ст. 135 ТК;

2) устанавливая системы оплаты труда, стимулирующих выплат, работодатели должны устанавливать с учетом мнения выборного профсоюзного органа. Участие в этом других представительных органов работников - в ст. 135 ТК не предусмотрено (не вытекает это и из положений ст. 52, 53 ТК, см. [КОММЕНТАРИЙ](#) к ним). Учет мнения профсоюзного органа осуществляется в соответствии со ст. 371, 372 ТК (см. [КОММЕНТАРИЙ](#)).

2. Условие оплаты труда определенные:

1) в тексте трудового договора (в том числе и заключенного с работодателем - физическим лицом) - не должны ухудшать положение работника и противоречить нормам ТК, других законов, иных правовых актов (а если работодатель - организация - то также и условиями коллективного договора, соглашения, локального нормативного акта);

2) последними - не должны ухудшать положения, предусмотренные ТК, другими законами, иными правовыми актами.

Статья 136. Порядок, место и сроки выплаты заработной платы

1. В ст. 136 ТК установлен ряд важных процедурных правил:

1) работодатель именно обязан (а не вправе) извещать персонально (письменно и под расписку) каждого своего работника:

а) о составных частях его зарплаты (т.е. о тарифной ставке (окладе), стимулирующих выплатах, всякого рода коэффициентах и т.д.), см. комментарий к [ст. 143, 144](#) ТК;

б) о размерах и основаниях удержаний из зарплаты (см. об этом комментарий к [ст. 137, 138](#) ТК);

в) об общей денежной сумме, подлежащей выплате работнику на руки;

2) упомянутые сведения содержатся в т.н. расчетном листке. Он:

а) должен разрабатываться работодателем и утверждается им с учетом представительного органа работников (например, выборного профсоюзного органа, см. об этом комментарий к [ст. 371, 372](#) ТК);

б) выдается каждому работнику, а не только работникам, труд которых оплачивается сдельно (чем расчетный листок отличается от т.н. расчетной книжки, выдача которой предусматривалась ст. 100 КЗоТ).

2. Комментируемая статья устанавливает очень важное в современных условиях правило: каждый работник, заключивший с предприятием трудовой договор, вправе получать зарплату не реже чем через каждые полмесяца. Между тем большинство негосударственных организаций практикует выдачу зарплаты один раз в месяц, а иногда и реже (раз в 3 месяца, раз в полгода и т.д.). Это абсолютно незаконно. При этом не имеют никакого значения причины невыплаты зарплаты в сроки, установленные в ст. 136 ТК. Часто предприниматели это мотивируют тем, что банки просто не дают средства на выплату зарплаты. Конечно, такие действия банков неправомерны, и любой работодатель вправе привлечь банк к имущественной ответственности за каждый день задержки выдачи средств на оплату труда в порядке и размерах, установленных действующим гражданским законодательством.

В равной степени не имеет значения и тот факт, что иногда сами работники настаивают на том, чтобы работодатель платил зарплату раз в месяц. Нередки и случаи, когда предприниматели заставляют работников писать письменные заявления с просьбой установить сроки выплаты зарплаты один раз в месяц. Это противоречит ст. 135, 136 ТК. Виновные должностные лица могут быть привлечены к дисциплинарной, административной, а в установленных случаях и к уголовной ответственности (см. [КОММЕНТАРИЙ](#) к ст. 142 ТК).

К сожалению, сроки выплаты зарплаты нарушаются и на государственных, и на муниципальных предприятиях, а также в организациях, финансируемых из бюджета. В целях преодоления этих негативных фактов Президент Российской Федерации издал 19 января 1996 г. Указ N 66 "О мерах по обеспечению своевременности выплаты заработной платы за счет бюджетов всех уровней, пенсий и иных социальных выплат" (далее - Указ N 66). Этим актом установлено, в частности, что:

руководители и должностные лица федеральных органов исполнительной власти, на которых возложены функции по выплате непосредственно из федерального бюджета средств на зарплату работникам организаций бюджетной сферы, несут персональную ответственность за своевременное осуществление этих выплат (п. 1 Указа N 66);

необходимо не позднее 3 дней до даты выплаты зарплаты отдавать распоряжения по осуществлению выплат (п. 2 Указа N 66); при отсутствии средств - распоряжения должны быть

отданы в день поступления средств на счета;

запрещено размещение временно свободных финансовых средств на депозитных счетах в банках и осуществление любых расходов бюджетных средств в случаях, когда это повлечет несвоевременную выплату зарплаты (или когда имеется задолженность по выплате зарплаты);

виновные в несвоевременной выплате зарплаты должностные лица отстраняются от выполнения функций по выплате зарплаты (см. об этом [комментарий](#) к ст. 76 ТК) или увольняются за однократное грубое нарушение своих обязанностей (см. об этом [комментарий](#) к п. 10 ст. 81 ТК);

руководители государственных унитарных предприятий и учреждений, финансируемых из федерального бюджета, допустившие задержку выплаты зарплаты, подлежат увольнению за однократное грубое нарушение своих обязанностей (п. 3 Указа N 66);

представители государства в хозяйственных обществах и товариществах, в которых находятся доли (паи, акции) госсобственности, в случае задержек выплаты зарплаты обязаны в месячный срок созвать общее собрание акционеров (участников) и поставить вопрос об увольнении руководителей хозяйственных обществ и товариществ, ответственных за выплату зарплаты (п. 4 Указа N 66).

3. В отличие от сроков выплаты зарплаты, установленных ст. 136 ТК, сроки выплаты вознаграждения по таким гражданско-правовым договорам, как договоры подряда, поручения, комиссии и т.д., могут устанавливаться сторонами в текстах этих договоров. Поэтому, если соглашением сторон установлено, что, например, организация (заказчик) выплатит вознаграждение подрядчику по окончании всех работ по договору подряда (либо один раз в 2 месяца, либо равными частями ежеквартально и т.д.), то вознаграждение должно быть выплачено именно в эти сроки. Но это не трудовые, а гражданско-правовые отношения.

4. Конкретные сроки выплаты зарплаты в организациях определяются обычно в тексте коллективного договора и согласовываются с обслуживающим банком (например, 16-го и 30-го числа ежемесячно). Если день выплаты зарплаты совпадает с выходным или праздничным днем, зарплата должна быть выплачена накануне этих дней, а не после них.

5. К случаям, упомянутым в абз.7 ст. 136 ТК, когда зарплата может быть выплачена в иные сроки, можно отнести предусмотренную законодательством возможность осуществления расчетов с работниками производственных предприятий в безавансовом порядке (СП СССР. 1983. N 21. Ст. 116). Однако введение безавансового порядка расчетов по зарплате возможно только с учетом мнения представительного органа работников. Допускается выплата зарплаты раз в месяц учителям сельских школ, работникам бюджетных учреждений в сельской местности, если они отдалены от места нахождения учреждений банка.

Конкретные размеры авансовых платежей в счет зарплаты предусматриваются при заключении коллективного договора, однако минимальный размер аванса не может быть меньше, чем размер тарифной ставки (оклада) работника за отработанное время (СП СССР. 1957. N 6. Ст. 68). Если работник отработал менее двух недель (например, если он уволен как не выдержавший испытание, временный работник, принятый на десять дней, и т.д.), то ему выплачивают зарплату по окончании работы. Не соответствуют действующему законодательству и действия некоторых руководителей, когда они практикуют выплату разовой зарплаты за привлечение работников к сверхурочным работам, к работам в выходные и праздничные дни (см. об этом [комментарий](#) к ст. 152-153 ТК). Суммы, заработанные в этих случаях, выплачиваются в сроки очередной выплаты зарплаты (СП СССР. 1972. N 1. Ст. 61).

Все эти акты действуют впредь до принятия специального федерального закона по данному вопросу (ст. 423 ТК).

5. Место выплаты зарплаты должно совпадать, по общему правилу, с местом выполнения работ. Следует обратить внимание, что в ст. 136 ТК речь идет именно "о месте выполнения работ", а не о месте работы. Иначе говоря, работники вправе требовать от работодателя выплаты зарплаты на том рабочем месте (цех, участок, лаборатория, отдел, филиал, представительство, ферма и т.п.), где они непосредственно выполняют трудовые функции.

По просьбе самих работников работодатель обязан перечислять причитающиеся работникам суммы зарплаты на их лицевые счета, открытые в учреждениях Сберегательного банка или иного коммерческого банка. Однако для этого работник должен подавать письменное заявление, а в коллективном договоре, действующем в организации, должна содержаться оговорка о возможности расчетов по зарплате через учреждения банков (СП СССР. 1983. N 14. Ст. 68). Это условие может быть предусмотрено и в трудовом договоре.

В случаях, когда по условиям работ, исходя из их специфики, а также из профиля организации (например, строительная фирма сразу ведет работу на нескольких объектах и т.п.), работники работают вне постоянного места работы, работодатель обязан обеспечить своевременную выплату зарплаты по месту фактического выполнения работ. В этих случаях работодатель может командировать кассира к месту выполнения работ для выплаты зарплаты, может зарплату переводить по почте, может перечислять на сберкнижку (с согласия работников) и т.д. Однако во всех случаях необходимо соблюдать порядок ведения кассовых операций.

6. Заработная плата (исчисленная в установленном порядке):

1) выплачивается непосредственно работнику (т.е. ему лично, путем выдачи денежной суммы на руки, либо путем перечисления денег на его банковский счет). Однако в ряде случаев зарплата перечисляется другим лицам, например:

а) если это предусмотрено трудовым договором с данным конкретным работником;

б) если это вытекает из закона (в частности, если работник ограничен в дееспособности в соответствии со ст. 30 ГК, если работник платит алименты на ребенка и т.п.);

2) выплачиваемая в неденежной форме (например, если производятся натуральные выплаты товарами, продукцией и т.п. см. [комментарий](#) к ст. 131 ТК) выдается в сроки, которые предусмотрены в коллективном договоре либо условиями трудового договора с данным работником. Аналогично определяется и место выплаты зарплаты в неденежной форме;

3) выплачиваемая в счет оплаты отпуска - должна выдаваться работнику не позднее чем за три календарных дня до начала отпуска (раньше, например, за 10 дней - можно выдавать отпускные суммы).

7. Завершая анализ ст. 136 ТК, ответим на ряд вопросов, возникших в практике:

1) нет ли противоречий между ст. 136 ТК и федеральными законами, регулирующими деятельность коммерческих организаций по вопросам форм, методов, сроков, места выплаты зарплаты. Отвечая на этот вопрос, нужно учесть, что:

а) п. 1 ст. 19 Закона о ПК содержит положения о том, что кооператив самостоятельно определяет формы и методы оплаты труда как членов кооператива, так и наемных работников ПК. Оплата труда в кооперативе может производиться в денежной и (или) натуральной форме на основании Положения об оплате труда, разрабатываемого непосредственно кооперативом;

б) ни в Законе об АО, ни в Законе об ООО аналогичных положений нет. В связи с этим необходимо руководствоваться непосредственно нормами ТК, посвященными указанным вопросам (см. также комментарий к [ст. 130](#), [131](#) ТК);

2) если часть зарплаты выплачивается в денежной форме, а другая часть в неденежной форме, то как правильно определить сроки и место выплаты зарплаты данному работнику? Отвечая на этот вопрос, нужно учесть, что:

а) неденежная форма зарплаты не должна превышать 20% от общей суммы зарплаты (см. [комментарий](#) к ст. 131 ТК). При этом место и сроки выплаты неденежной части зарплаты определяются коллективным договором или трудовым договором;

б) денежная часть зарплаты выплачивается в месте выполнения работы и не реже чем через каждые полмесяца (см. об этом выше).

Статья 137. Ограничение удержаний из заработной платы

1. Применяя ст. 137 ТК, нужно учесть, что удержания из зарплаты производятся не только в случаях, предусмотренных в нормах самого ТК (см., например, об этом [комментарий](#) к ст. 248 ТК), но и других федеральных законов (и также иных правовых актов - впредь до принятия соответствующих правовых актов). Примерами случаев такого удержания могут служить:

случаи приобретения работником предприятия товаров в кредит (п. 16 Правил продажи гражданам товаров длительного пользования в кредит (утв. Постановлением СМ Российской Федерации N 895 от 9 сентября 1993 г.);

случаи выполнения работниками алиментных обязательств (ст. 106-120 СК);

случаи удержания налога на доходы, ст. 208-233 НК);

случаи удержания единого социального налога (ст. 234-245 НК);

случаи удержания сумм штрафов, наложенных на работников предприятия органами, имеющими право применения мер административного наказания (ГИБДД, органы пожарной охраны, санэпидеминспекции, судьи и т.д. (гл.23 КоАП);

в случаях, прямо указанных в самой ст. 137 ТК;

иные случаи, установленные действующим законодательством.

2. В ст. 137 ТК, в частности, речь идет о случаях, когда удержания из заработка работника производятся в целях погашения задолженности перед работодателем из-за того, что работник ранее в установленном порядке получил от работодателя определенные денежные средства. Так, согласно ст. 136 ТК работнику может быть выдан аванс. Если он не отработал этот аванс, возникает задолженность перед предприятием. "Счетной ошибкой", упомянутой в ст. 137 ТК, является любая арифметическая ошибка, приведшая к переплате работнику денежных сумм. Иные ошибки (например, неправильное истолкование льгот по налогам и т.п.) - не являются основанием для удержания из зарплаты работника.

Срок для бесспорного удержания сумм (один месяц), установлен в ст. 248 ТК и продлению не подлежит. В случае пропуска этого срока работодатель может обратиться лишь с иском в судебные органы. Аналогично решается вопрос, если работник не согласен с удержанием.

3. Удержания при увольнении работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил отпуск (см. об этом [комментарий](#) к ст. 122 ТК), в любом случае не производятся,

если работник:

- уволился в связи с призывом или поступлением на военную службу;
- уволился в связи с чрезвычайными обстоятельствами, указанными в п. 7 ст. 83 ТК;
- умер, либо признан умершим, безвестно отсутствующим;
- уволен в связи с восстановлением на работе лица, ранее выполнявшего эту работу;
- уволен в связи с ликвидацией организации;
- уволен в связи с сокращением численности или штата работников;
- уволен из-за обнаружившегося несоответствия занимаемой им должности или выполняемой работе (при недостаточной квалификации);
- уволен из-за длительного отсутствия на работе по болезни;
- уволен в связи со сменой собственника имущества организации. См. об этом комментарий к [ст. 81](#), [83](#) ТК.

4. Закон однозначно запрещает взыскание излишне выплаченной суммы зарплаты (за исключением случаев, прямо перечисленных в ст. 137 ТК). В любом случае удержания зарплаты работник вправе обжаловать такое удержание в судебном порядке. См. также комментарий к [ст. 155](#), [157](#) ТК.

Статья 138. Ограничение размера удержаний из заработной платы

1. Правильное применение ст. 138 возможно только:

а) с учетом правил ст. 66 Закона об ИП о том, что при исполнении исполнительного документа с должника может быть удержано не более 50% зарплаты и приравненных к ней платежей и выдач до полного погашения взыскиваемых сумм; при этом за работником должно быть сохранено 50% заработка; упомянутые выше ограничения не применяются при взыскании алиментов на несовершеннолетних детей, возмещении вреда, причиненного здоровью, возмещении вреда лицам, понесшим ущерб в результате смерти кормильца, и возмещении за ущерб, причиненный преступлением. В этих случаях размер удержаний не может превышать 70%;

б) с учетом правил ст. 7 Закона об ИП (устанавливающих перечень исполнительных документов). К последним, в частности, относятся:

- исполнительные листы, выдаваемые судами;
- судебные приказы;
- нотариально удостоверенные соглашения об уплате алиментов;
- удостоверения КТС;
- постановления о наложении на работника в установленном порядке административного наказания;

в) с учетом правил ст. 64 Закона об ИП о порядке обращения взыскания на зарплату и иные доходы работников при исполнении решений о взыскании периодических платежей и взыскании сумм, не превышающих 2 МРОТ, при отсутствии у должника (в данном случае работника) иного имущества или недостаточности последнего для полного начисления взыскиваемых сумм.

В той мере, в какой правила ст. 137 ТК не соответствуют правилам ст. 7, 64, 66 Закона об ИП, - применению подлежат последние.

В связи с тем, что постановление Совета Министров РСФСР N 171 от 11 марта 1976 г. (допускавшее взыскание из зарплаты работников на основании исполнительных надписей нотариусов) не соответствует правилам ст. 7, 64 Закона об ИП - оно не подлежит применению (если только речь не идет о нотариально удостоверенном соглашении об уплате алиментов, которое относится к числу исполнительных документов).

С учетом сказанного к случаям, "особо предусмотренным федеральными законами" (когда общий размер удержаний из заработка может составить 50% зарплаты), относятся следующие:

- если работник причинил вред другим лицам в результате нанесения им увечья, травмы, иного повреждения здоровья и по решению судебных органов он обязан возмещать ущерб, нанесенный здоровью этих лиц. Работодатели тогда обязаны выполнять решение суда;

- если работник должен платить по решению суда суммы членам семьи погибшего (т.е. возмещение вреда, вызванного смертью кормильца);

- при совершении корыстного преступления (кража, грабеж, разбой) против имущества третьих лиц (по приговору суда);

- при обращении взыскания по нескольким исполнительным листам;

- при необходимости производить удержания, связанные с приобретением товаров в кредит (см. Правила продажи гражданам товаров длительного пользования в кредит от 9 сентября 1993 г.).

2. Если работник осужден приговором суда к отбыванию исправительных работ по месту работы с удержанием определенной части его заработка, то администрация организации обязана эту часть заработка удерживать и перечислять в установленном порядке, даже если при этом размер удержаний из зарплаты превысит 50% (ст. 44 УИК).

Аналогичное правило действует и в тех случаях, когда работодатель обязан удерживать с работника суммы алиментов на несовершеннолетних детей. Удержание алиментов производится один раз в месяц в размерах, указанных в исполнительном листе или в отметке (записи) органа внутренних дел в паспорте должника, либо в сообщении органа внутренних дел о таковой, а также в заявлении самого должника, а при задолженности согласно расчету и предписанию судебного исполнителя.

3. Применяя правила ст. 138 ТК, нужно также обратить внимание на то, что:

1) размер удержаний из зарплаты и иных видов доходов должника исчисляется из суммы, оставшейся после удержания налогов (ст. 65 Закона об ИП);

2) с осужденного к исправительным работам взыскание по исполнительным документам должно производиться из всего заработка без учета удержаний, произведенных по приговору или постановлению суда (п. 1 ст. 67 Закона об ИП);

3) с осужденных, отбывающих наказание в колониях, с лиц, находящихся в наркологических отделениях психиатрических диспансеров и стационарных лечебных учреждениях, взыскание производится из всего заработка без учета отчислений на возмещение расходов по их содержанию в указанных учреждениях;

4) на пособия по социальному страхованию (при временной нетрудоспособности, по беременности и родам, уходу за ребенком в период частично оплачиваемого отпуска и другим), а также пособия по безработице взыскание 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 (ст. 68 Закона об ИП).

4. Ст. 138 ТК предписывает определять состав выплат, на которые не обращается взыскание в соответствии с федеральным законом. Так, ст. 69 Закона об ИП устанавливает, что 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 случаях, установленных законодательством Российской Федерации;

5) организацией в связи с рождением ребенка, со смертью родных, с регистрацией брака, а также на выходное пособие, выплачиваемое при увольнении работника.

5. Если зарплата выплачивается (с учетом правил ст. 131 ТК, см. [комментарий](#) к ней) частично в неденежной форме, то взыскание допускается со всей суммы зарплаты (т.е. и денежной и неденежной ее частей). При этом обращении взыскания на неденежную часть зарплаты необходимо осуществлять с учетом Перечня видов имущества граждан, на которое не может быть обращено взыскание по исполнительным документам (ст. 50 Закона об ИП). Что касается осуществления удержания (взыскания) с данной части зарплаты, то необходимо исходить из изложенного выше порядка.

Статья 139. Исчисление средней заработной платы

1. Анализ правил ст. 139 ТК позволяет сделать ряд выводов:

1) порядок исчисления средней зарплаты - установленный в ст. 139 ТК - един для всех случаев определения среднего заработка, предусмотренного в ТК (в том числе при определении пределов материальной ответственности, см. об этом [комментарий](#) к ст. 241 ТК);

2) расчет средней зарплаты работника производится:

а) независимо от режима работы (т.е. и при сокращенном рабочем времени, и при неполном рабочем времени, и при рабочем времени нормальной продолжительности, и при сверхурочных работах и т.д.);

б) исходя из фактически начисленной (без вычета при этом сумм налогов, подлежащих удержанию) зарплаты (в том числе и в неденежной форме, см. [комментарий](#) к ст. 131 ТК);

в) с учетом фактически отработанного работником времени за 12 календарных месяцев, предшествующих моменту выплаты (т.е. очевидно, например, что размер среднего заработка лица, работающего на условиях неполного рабочего времени - будет меньше, чем у работника, имеющего нормальную продолжительность рабочего времени);

3) средний дневной заработок для оплаты:

а) отпусков (ежегодных, дополнительных, учебных и т.п.), исчисляемых в календарных днях исчисляется за 3 календарных месяца, непосредственно предшествующих уходу в отпуск путем деления суммы начисленной зарплаты на 3 и на 29,6 (эта цифра представляет собой среднемесячное число календарных дней). Аналогично определяется средний дневной заработок и при выплате компенсации за неиспользованный отпуск;

б) отпусков, представляемых в рабочих днях (и при выплате компенсации за такой отпуск) определяется путем деления суммы начисленной зарплаты на количество рабочих дней по календарю шестидневной рабочей недели.

2. Для расчета средней зарплаты должны учитываться все суммы предусмотренные системой оплаты труда (например, тарифной, см. [КОММЕНТАРИЙ](#) к ст. 143 ТК) применяемой в организации работодателя и независимо от источника этих выплат. В частности, в соответствии с постановлением Минтруда Российской Федерации N 38 от 17.05.00 при исчислении средней зарплаты учитываются следующие выплаты:

1). Заработная плата, начисленная работникам по тарифным ставкам, должностным окладам за отработанное время.

2). Денежное вознаграждение за отработанное время.

3). Заработная плата, начисленная за выполненную работу работникам по сдельным расценкам, в процентах от выручки от реализации продукции (выполнения работ и оказания услуг), в долях от прибыли.

4). Стоимость продукции, выданной взамен заработной платы. Если продукция выдана бесплатно, величина заработной платы равна полной стоимости этой продукции. Если продукция продана по сниженным ценам, учитывается разница между полной ее стоимостью и стоимостью проданной по сниженным ценам продукции.

5). Заработная плата в окончательный расчет по завершении года, обусловленная системами оплаты труда, например, в сельскохозяйственных организациях (учитывается в размере 1/12 за каждый месяц расчетного периода, независимо от времени начисления).

6). Процентное или комиссионное вознаграждение.

7). Гонорар работников редакций газет, журналов, иных средств массовой информации, искусства, состоящих в списочном составе организации, и (или) оплата их труда, осуществляемая по ставкам (расценкам) авторского (постановочного) вознаграждения, начисленные в данной организации.

8). Разница в окладах при временном замещении.

9). Разница в окладах работников, трудоустроенных из других организаций, с сохранением в течение определенного срока размеров должностного оклада по предыдущему месту работы.

10). 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, знание иностранных языков, работу со сведениями, имеющими степень секретности, совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема выполняемых работ, выполнение обязанностей временно отсутствующего работника, руководство бригадой и другие, предусмотренные положениями об оплате труда работников организаций.

11). Компенсационные выплаты, связанные с режимом работы и условиями труда, в частности:

- выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда:

- по коэффициентам (районным, за работу в пустынных и безводных местностях, высокогорных районах) и процентным надбавкам к заработной плате лицам, работающим в районах Крайнего Севера, в приравненных к ним местностях, южных районах Восточной Сибири и Дальнего Востока;

- доплаты за работу во вредных, особо вредных, тяжелых и особо тяжелых условиях труда;

- доплаты за работу в ночное время;

- доплаты за работу в многосменном режиме;

- оплата работы в выходные и праздничные дни;

- оплата сверхурочной работы;

- оплата работникам дней отдыха (отгулов), предоставленных в связи с работой сверх нормальной продолжительности рабочего времени при вахтовом методе организации работ, при суммированном учете рабочего времени и в других случаях, установленных законодательством.

12). Премии и вознаграждения (включая стоимость предметов потребления, выдаваемых в виде премий), предусмотренные положениями об оплате труда (премировании) работников организаций.

13). Вознаграждение по итогам работы за год, годовое вознаграждение за выслугу лет (стаж работы), предусмотренные положениями об оплате труда (премировании) работников организаций.

14). Материальная помощь, предоставляемая всем или большинству работников,

состоящих в списочном составе организации на момент ее начисления (50 процентов численности плюс один человек).

3. Определение особенности имеет исчисление средней зарплаты при предоставлении отпусков. При этом (впредь до утверждения нового акта) в 2000-2002 гг. действовал порядок исчисления среднего заработка, утвержденный постановлениями Минтруда Российской Федерации N 38 от 17.05.00 Работодатели (если это улучшает положение работника) могут и в 2003 г. его применять. В этом порядке, в частности, предусмотрено, что:

1) средний заработок конкретного работника определяется путем умножения среднего дневного заработка на количество дней, подлежащих оплате. При этом если расчетный период (т.е. 12 календарных месяцев) отработан не полностью или из него исключалось время по установленным основаниям (см. об этом ниже), то необходимо исходить не из правил п. 5 "Порядка", а непосредственно из правил ст. 139 ТК;

2) если в расчетном периоде в целом или в отдельных неделях месяцев расчетного периода отработано 1-5 дней при пятидневной рабочей неделе, то эти дни пересчитываются по графику шестидневной рабочей недели при предоставлении отпуска в рабочих днях и по календарной неделе при предоставлении отпуска в календарных днях следующим образом:

При предоставлении отпуска в рабочих днях:

1 день = $6 : 5 = 1,2$ дня

2 дня = $(6 : 5) \times 2 = 2,4$ дня

3 дня = $(6 : 5) \times 3 = 3,6$ дня

4 дня = $(6 : 5) \times 4 = 4,8$ дня

5 дней = $(6 : 5) \times 5 = 6$ дней.

При предоставлении отпуска в календарных днях:

1 день = $7 : 5 = 1,4$ дня

2 дня = $(7 : 5) \times 2 = 2,8$ дня

3 дня = $(7 : 5) \times 3 = 4,2$ дня

4 дня = $(7 : 5) \times 4 = 5,6$ дня

5 дней = $(7 : 5) \times 5 = 7$ дней.

При определении среднего дневного заработка во всех случаях из расчетного периода исключаются праздничные нерабочие дни, установленные законодательством Российской Федерации.

3) при повышении в организации размеров оплаты труда выплаты, учитываемые в расчетном периоде при исчислении среднего заработка, увеличиваются на коэффициент повышения тарифных ставок, должностных окладов, денежного вознаграждения.

При повышении надбавки за квалификационный разряд (классный чин, дипломатический ранг) в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, субъектов Российской Федерации надбавка за квалификационный разряд (классный чин, дипломатический ранг) увеличивается в расчетном периоде на коэффициент повышения;

4) в случаях, когда повышение тарифных ставок, должностных окладов, денежного вознаграждения произошло:

в пределах расчетного периода - повышению подлежат тарифные ставки, должностные оклады, денежное вознаграждение, а также другие выплаты, учитываемые при исчислении среднего заработка, за предшествующий изменению отрезок времени;

после расчетного периода до дня наступления события - повышению подлежит средний заработок, исчисленный исходя из расчетного периода;

в период действия события - повышению подлежит лишь та часть среднего заработка, которая приходится на период с момента повышения тарифных ставок, должностных окладов, денежного вознаграждения до окончания события;

5) в случаях, когда повышение надбавок за квалификационный разряд (классный чин, дипломатический ранг) произошло:

в пределах расчетного периода - повышению подлежит надбавка за квалификационный разряд (классный чин, дипломатический ранг) за предшествующий изменению отрезок времени;

после расчетного периода до дня наступления события - повышению подлежит надбавка за квалификационный разряд (классный чин, дипломатический ранг), установленная в расчетном периоде;

в период действия события - повышению подлежит надбавка за квалификационный разряд (классный чин, дипломатический ранг) с момента повышения до окончания события;

6) средний заработок, исчисленный для оплаты времени вынужденного прогула после ликвидации организации, подлежит увеличению на коэффициенты повышения минимального размера оплаты труда в связи с принятием соответствующего федерального закона.

Если работник в расчетном периоде и до расчетного периода не имел отработанных дней или заработка в данной организации, средней заработок определяется исходя из суммы начисленной заработной платы, денежного вознаграждения за фактически проработанные дни до

наступления события.

В случае, когда работник в расчетном периоде, до расчетного периода и до наступления события не имел отработанных дней или заработка в данной организации, средний заработок определяется из тарифной ставки установленного ему разряда, должностного оклада, денежного вознаграждения.

7) из расчетного периода для подсчета среднего заработка исключается время, а также начисленные суммы, когда:

работнику выплачивался или сохранялся средний заработок в соответствии с законодательством Российской Федерации;

работник получал пособие по временной нетрудоспособности или пособие по беременности и родам;

работнику, воспитывающему ребенка-инвалида, предоставлялись дополнительные оплачиваемые выходные дни;

работник находился в отпуске без сохранения заработной платы;

работник в других случаях освобождался от работы с полным или частичным сохранением заработной платы или без оплаты в соответствии с законодательством Российской Федерации;

работник не работал в связи с простоем не по вине работника, в том числе из-за приостановки деятельности организации, цеха, производства;

работник не участвовал в забастовке, но в связи с ней не имел возможности выполнять свою работу.

В случае, если работник в расчетном периоде не работал по основаниям, не предусмотренным выше (участие в забастовке, прогул по вине работника и т.д.), для исчисления среднего заработка расчетным периодом являются 12 календарных месяцев (с 1-го до 1-го числа), предшествующих событию, с которым связана соответствующая выплата.

Если в рассматриваемом случае работник состоял в трудовых отношениях с организацией менее 12 календарных месяцев, расчетным периодом для исчисления среднего заработка является количество полных месяцев (с 1-го до 1-го числа), проработанных в организации до наступления события;

8) при исчислении среднего заработка учитываются премии, начисленные в расчетном периоде:

ежемесячные - не более одной за каждый месяц расчетного периода за одни и те же показатели;

за периоды работы, превышающие один месяц, - не более одной в размере месячной части за каждый месяц расчетного периода за одни и те же показатели.

Вознаграждение по итогам работы за год и единовременное вознаграждение за выслугу лет (стаж работы), начисленные за предшествующий календарный год, учитываются при подсчете среднего заработка в размере 1/12 за каждый месяц расчетного периода независимо от времени начисления.

В тех случаях, когда время, приходящееся на расчетный период, отработано не полностью, премии и вознаграждения учитываются при подсчете среднего заработка пропорционально отработанному времени в расчетном периоде;

9) для работников организаций, находящихся на бюджетном финансировании, материальная помощь, оказываемая всем или большинству работников, учитывается при исчислении среднего заработка в размере 1/12 от начисленной суммы с начала года на момент наступления события за каждый месяц расчетного периода.

Для работников других организаций при исчислении среднего заработка учитывается материальная помощь, в том числе к ежегодному спуску независимо от срока его предоставления, оказываемая всем или большинству работников на основании приказа по организации, начисленная в расчетном периоде.

В тех случаях, когда время, приходящееся на расчетный период, отработано не полностью, материальная помощь при подсчете среднего заработка учитывается пропорционально отработанному времени в расчетном периоде.

Во всех случаях средний месячный заработок работника, отработавшего полностью определенную в расчетном периоде норму рабочего времени, не может быть менее установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда (см. об этом [комментарий](#) к ст. 133 ТК).

4. Ст.139 устанавливает также, что:

1) в коллективном договоре организация может предусмотреть и иные расчетные периоды, если это не ухудшит положения работников. Систематический анализ ст. 41, 57 ТК и ст. 139 ТК показывает, что такое право имеет и работодатель-физическое лицо (предусмотрев это в условиях трудового договора);

2) Правительство Российской Федерации (с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (см. [комментарий](#) к ст. 35 ТК)

устанавливает особенности определения порядка исчисления среднего заработка, установленный в ст. 139 ТК.

Статья 140. Сроки расчета при увольнении

1. Причина увольнения работника для выплаты ему сумм, упомянутых в ст. 140 ТК, значения не имеет (т.е. по собственному ли желанию, за прогул ли, при истечении ли срока контракта и т.д.). "Все суммы", о которых идет речь в ст. 140 ТК, это и суммы основного заработка, и суммы различных положенных ему доплат, премий, и суммы компенсаций (например, за износ принадлежащего работнику личного прибора, за неиспользованный отпуск и т.д.), и суммы различных вознаграждений (за итоги работы в течение года, за выслугу лет и т.д.), и др. суммы, выплата которых предусмотрена Положением об оплате труда, коллективным договором, учредительными документами предприятия, содержанием трудового договора с работником, иными локальными актами организации, а также действующим законодательством (например, выходные пособия при ликвидации организации и т.п.). См. об этом [комментарий](#) к ст. 139 ТК.

2. Днем увольнения считается последний день работы (ст. 77 ТК), плата причитающихся ему сумм производится не позднее следующего дня после предъявления им требования о расчете.

Поскольку закон не установил форму "требования о расчете", то оно может быть как устным, так и иметь письменную форму. Отсутствие средств в кассе работодателя, болезнь кассира, отказ представить "обходной лист" и т.п. причины не имеют никакого значения для применения ст. 140 ТК, расчет с работником должен быть произведен в сроки, упомянутые в ст. 140 ТК.

3. Иногда между работодателем и увольняющимся работником возникают имущественные споры. Они могут касаться, например, размера вознаграждения за итоги работы за год, размеров премий, или, например, работодатель предъявляет к увольняющемуся работнику претензии, связанные с невозвратом последним ранее полученных им приборов, инструментов, иного имущества предприятия, вверенного работнику для производства работ. В любом случае в сроки, упомянутые в ст. 140 ТК, работнику необходимо выплатить неоспариваемую работодателем сумму. По остальной части сумм, причитающихся увольняющемуся работнику, спор может быть рассмотрен в порядке, установленном для рассмотрения трудовых споров (см. об этом [комментарий](#) к ст. 383-395 ТК).

Статья 141. Выдача заработной платы, не полученной ко дню смерти работника

1. Применяя правила ст. 141 ТК, нужно учесть, что:

1) день смерти работника определяется в соответствии со ст. 64-67 Федерального закона от 15.11.97 "Об актах гражданского состояния". О прекращении трудового договора с умершим работником издается приказ (см. об этом комментарий к [ст. 77](#), [83](#) ТК);

2) зарплата, не полученная работником по дню смерти, выплачивается членам его семьи. К последним относятся супруги, дети, родители, усыновители, усыновленные (ст. 2 СК);

3) зарплата (в упомянутом выше случае) может быть выдана также лицу, фактически находящему на иждивении умершего работника (например, женщины, с которой умерший состоит в фактических брачных отношениях, хотя брак и не был зарегистрирован).

2. Работодатель обязан выдать зарплату лицам, указанным в ст. 141 ТК:

1) не позднее (раньше можно) семи календарных дней со дня подачи работодателю соответствующих документов (например, свидетельства о браке с умершим, свидетельство о рождении ребенка от умершего и др.);

2) после того, как лицо (ходатайствующее о выплате зарплаты умершего) - подает работодателю письменное заявление об этом.

Статья 142. Ответственность работодателя за нарушение сроков выплаты заработной платы и иных сумм, причитающихся работнику

1. Анализ правил ст. 142 ТК показывает, что:

1) в ней речь идет о любых работодателях (в том числе о физических лицах). "Представители работодателя" (упомянутые в ст. 142 ТК) - это, например, должностные лица госорганов и органов местного самоуправления (наделенные правом приема и увольнения, ответственным за выплату зарплаты и т.д.), а также работники работодателя, уполномоченные обеспечивать своевременную выплату зарплаты (например, главный бухгалтер, кассир и т.п.);

2) виновные в задержке выплаты зарплаты, несут:

а) дисциплинарную ответственность (см. об этом подробный комментарий к [ст. 192](#), [193](#) ТК);

б) материальную ответственность (см. об этом комментарий к ст. 236, 238 ТК). Сам работодатель за задержку выплаты зарплаты несет материальную ответственность по правилам ст. 236 ТК (см. [комментарий](#));

в) ответственность в форме компенсации морального вреда (см. об этом [КОММЕНТАРИЙ](#) к ст. 237 ТК);

г) административную ответственность. Так, в соответствии со ст. 5.27 КОАП нарушение законодательства о труде (в том числе и о сроках выплаты зарплаты) влечет за собой наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от 5 до 50 МРОТ. А если лицо ранее уже было подвергнуто административному наказанию за аналогичное нарушение - то новое нарушение влечет за собой дисквалификацию на срок от одного до 3 лет (см. об этом в книге: Гув А.Н. Постатейный комментарий к КОАП РФ. М., Инфра-М, 2002).

2. Наиболее серьезная ответственность за нарушение сроков выплаты зарплаты предусмотрена в ст. 145.1 УК. В соответствии с ней 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 ста до двухсот минимальных размеров оплаты труда или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период от одного до двух месяцев, либо лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до пяти лет, либо лишением свободы на срок до двух лет.

То же деяние, повлекшее тяжкие последствия:

наказывается штрафом в размере от трехсот до семисот минимальных размеров оплаты труда или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период от трех до семи месяцев либо лишением свободы на срок от трех до семи лет с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до трех лет или без такового.

В связи с тем, что ст. 145.1 была введена в УК сравнительно недавно (Федеральным законом N 48 от 15.03.99 г.) и с учетом того, что предприниматели (основные читатели данного Комментария) живо интересуются тем, в каких случаях возможна уголовная ответственность за задержку выплаты зарплаты, остановится на анализе ст. 145.1 УК более детально. Нужно учесть, что:

1) объектом правонарушения, предусмотренного в ст. 142 ТК и в ст. 145.1 УК являются предусмотренные:

в ст. 37 Конституции право каждого на свободное распоряжение своими способностями к труду, на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации;

в ст. 39 Конституции право на социальное обеспечение по возрасту, в случае болезни, инвалидности, потери кормильца, для воспитания детей, включая право получать пенсии и пособия на эти цели;

в ст. 136 ТК порядок, место и сроки выплаты зарплаты и иных выплат (см. [КОММЕНТАРИЙ](#) к ней);

2) объективная сторона анализируемого деяния характеризуется бездействием виновного: последний игнорирует возложенную на него обязанность. Поэтому преступление считается оконченным с момента невыплаты:

а) длящейся свыше двух месяцев подряд. При этом следует обратить внимание на ряд важных обстоятельств:

имеется в виду полная невыплата зарплаты, пенсий и т.п. При частичной невыплате объективная сторона преступления отсутствует. Не имеет значения размер (объем) выплаченной части зарплаты, пособия и т.п. - главное, что отсутствует факт полной невыплаты;

факт начисления указанных сумм не приравнивается (по смыслу ст. 145.1 УК) к их реальной выплате;

сроки выплаты зарплаты определяются в соответствии со ст. 136 ТК (она выплачивается, по общему правилу, не реже чем каждые полмесяца). Конкретные дни выдачи зарплаты устанавливаются в локальных актах, принимаемых на предприятиях, в организациях, учреждениях (например, в положениях об оплате труда, в текстах коллективных договоров и т.д.). Сроки выдачи зарплаты должны быть доведены до работников (например, путем издания приказов, вручения расчетных листов, вывешивания графика выплат). В равной степени администрация образовательных учреждений доводит до студентов и учащихся информацию о днях выплаты стипендий (в приказах, объявляемых студентам, в графиках выдачи стипендий и т.п.). Сроки выплаты пенсий, пособий обычно устанавливаются в нормативных правовых актах, посвященных законодательству о тех или иных видах пенсий и пособий. Учреждения социальной защиты населения, служб занятости населения, ПФР и т.п. обязаны сообщать получателям о конкретных днях выплаты пенсий и пособий;

отсчет двухмесячного срока (упомянутого в ст. 145.1) начинается со следующего после установленной даты выдачи зарплаты, стипендии, пенсии и т.д. дня. В ст. 145.1 УК имеются в виду два календарных месяца (т.е. нерабочие дни не подлежат исключению из подсчета). Если же последний день срока приходится на нерабочий день, то днем окончания срока считается

ближайший следующий за ним рабочий день (ст. 14 ТК, см. [комментарий](#) к ней);

б) заработной платы. Она выплачивается гражданам, состоящим с предприятием, учреждением, организацией в трудовых отношениях, т.е. заключившим именно трудовой договор с упомянутыми работодателями (ст. 56-58 ТК).

Зарплату (упомянутую в ст. 145.1 УК) следует отличать от сумм вознаграждения, которые предприятие, организация, учреждение должны выдать гражданину за работы, выполненные по договору подряда, за услуги, оказанные по договорам агентскому, комиссии, поручения, возмездного оказания услуг и др. Зарплату следует отличать и от суммы, подлежащей передаче гражданину (в качестве покупной цены) по договору купли-продажи либо в соответствии с условиями других гражданско-правовых договоров (см. подробнее: Гув А.Н. Постатейный комментарий к части второй Гражданского кодекса Российской Федерации. 4-е изд. - М.: Инфра-М, 2003);

в) пенсий. При этом имеются в виду пенсии и по старости, и по инвалидности, и по случаю потери кормильца, и за выслугу лет, и пенсии, выплачиваемые бывшим военнослужащим, а также другие виды пенсий, назначаемые в порядке и в соответствии с действующим пенсионным законодательством;

г) пособий. К данной разновидности выплат относятся, например, пособия по временной нетрудоспособности, пособия по беременности и родам, пособия по уходу за ребенком до достижения им возраста 1,5 лет, пособия по случаю рождения ребенка, всякого рода единовременные пособия (единовременное пособие женщинам, вставшим на учет в медицинских учреждениях в ранние сроки беременности, и т.д.). Главное при этом, чтобы тот или иной вид пособия (подлежащий выплате) был установлен законом;

д) иных выплат. Речь идет не о любых выплатах, а о выплатах, предусмотренных федеральными законами (напомним, что в соответствии со ст. 71 Конституции уголовное законодательство относится к ведению Российской Федерации). Примерами могут служить выплаты, предусмотренные:

Законом Российской Федерации от 19.04.91 "О занятости населения в Российской Федерации";

нормами гл.59 ГК РФ (в случае причинения вреда жизни и здоровью гражданина);

ст. 10 Закона Российской Федерации от 09.06.93 "О донорстве крови и ее компонентов";

Законом Российской Федерации от 19.02.93 "О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях" и др.

В ч. 2 ст. 145.1 УК в качестве квалифицирующих (т.е. отягчающих вину) обстоятельств указаны тяжкие последствия, причиненные совершением анализируемого деяния. Характер тяжких последствий законодатель не раскрывает: суд, решая этот вопрос, должен учитывать конкретные обстоятельства дела, объем и характер наступившего вредного результата деяния, степень физических и нравственных страданий потерпевшего, сложившуюся судебную практику, руководящие указания Верховного Суда Российской Федерации. Безусловно, к числу тяжких последствий относятся смерть потерпевшего, заболевание (или иной вред его здоровью), вызванные тем, что из-за отсутствия средств потерпевший не смог получить медицинскую помощь, приобрести необходимые лекарства, истощение его организма либо организма лиц, находящихся на его иждивении, и т.д. Деяние, предусмотренное в ч. 2 ст. 145.1 УК, считается оконченным с момента наступления хотя бы одного тяжкого последствия;

3) субъектом анализируемого деяния является физическое лицо, достигшее 16 лет и не признанное в установленном порядке невменяемым (ст. 20, 21 УК). Однако на практике возраст виновного, конечно, значительно выше: дело в том, что в ст. 145.1 УК мы встречаемся со "специальными субъектами" - руководителями коммерческих и некоммерческих организаций;

руководителями различных государственных органов (включая представительные, судебные; исполнительные, правоохранительные, налоговые, таможенные и т.д.) и органов местного самоуправления. При этом не имеет значения наименование занимаемой должности либо выполняемой работы (например, генеральный директор ООО, президент ЗАО, председатель кооператива, директор муниципального унитарного предприятия, глава администрации района и т.д.): главное, чтобы виновный относился именно к категории руководителей.

О том, относится ли то или иное лицо к данной категории, можно судить лишь в результате тщательного исследования учредительных документов организации (например, договора о полном товариществе, устава ЗАО), законов, регулирующих деятельность тех или иных организаций и учреждений (например, Закона о госслужбе, Закона об ООО, Закона о ПК, Закона об АО), всякого рода должностных инструкций, положений, приказов, штатного расписания и т.д. Внешним признаком служит чаще всего то обстоятельство, что лицо наделено правом найма и увольнения работников, а также правом дачи указаний, распоряжений и т.п., правом контроля деятельности работников. Оно же подписывает документы, необходимые для выдачи зарплаты, стипендий, пенсий и т.д.

4) субъективная сторона анализируемого деяния чаще всего характеризуется умыслом, хотя применительно к упомянутым в ч. 2 ст. 145.1 УК тяжким последствиям возможна и неосторожная форма вины.

Иначе говоря, виновный:

а) либо осознает, что не производит необходимых выплат, предвидит, что в результате такого деяния нарушаются законные права и интересы потерпевшего (на достойное вознаграждение труда, на материальную поддержку в жизни и т.д.) и желает наступления таких последствий (прямой умысел, ч. 2 ст. 25 УК);

б) либо осознает и предвидит общественную опасность невыплаты упомянутых сумм, не желает, но сознательно допускает наступление общественно опасных последствий либо относится к ним безразлично (косвенный умысел, ч. 3 ст. 25 УК);

в) либо осознает и предвидит как общественную опасность самого деяния, так и его последствия, но не желает их и самонадеянно рассчитывает предотвратить (например, путем выдачи зарплаты сразу за 3-4 месяца, за которые образовалась задолженность, путем оказания разовой материальной помощи, если для конкретного гражданина сложится особенно критическая ситуация, и т.п.) (небрежность в форме легкомыслия, ч. 2 ст. 26 УК);

г) либо не предвидит возможности наступления для работников (пенсионеров, студентов, получателей пособий и др.) таких общественно опасных последствий, которые названы в ч. 2 ст. 145.1 УК тяжкими (например, тяжелое заболевание членов семьи получателя, явившееся следствием недоедания), хотя при необходимой внимательности и элементарной предусмотрительности должен был и мог предвидеть такие последствия (небрежность, ч. 3 ст. 26 УК).

Субъективная сторона анализируемого деяния дополнительно характеризуется наличием: корыстной заинтересованности. Иначе говоря, виновный, не выдавая зарплату, стипендию и т.д., стремится за счет этого незаконно обогатиться. Однако необходимо разграничивать данное деяние от различных форм хищения (которым также присущ корыстный признак, см. комментарий к [ст. 159](#), [160](#) УК);

иной личной заинтересованности. Формы такой заинтересованности могут быть самыми разнообразными: это и присвоение дорогостоящего автомобиля (хотя он находится на балансе организации), это и оказание "благотворительной помощи" вузу, в котором учится дочь руководителя, это и премирование "приближенных сотрудников" (что повлекло невыдачу зарплаты другим работникам), и т.д.

Отсутствие корыстной или иной личной заинтересованности руководителя исключает уголовную ответственность по ст. 149 УК.

5) анализ мер наказания, предусмотренных в ст. 145.1 УК, показывает, что:

а) деяние, предусмотренное в ч. 1 ст. 145.1 УК, относится к преступлениям небольшой тяжести (ч. 2 ст. 15 УК);

б) деяние, указанное в ч. 2 ст. 145.1 УК, относится к тяжким преступлениям (ч. 4 ст. 15 УК).

3. Работник вправе прибегнуть и к самозащите своих прав (см. об этом подробнее комментарий к [ст. 379](#), [380](#) ТК) при задержке выплаты зарплаты. Он вправе приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. При этом:

1) такая приостановка может иметь место лишь в той мере, какой:

а) задержка выплаты зарплаты составила более 15 календарных дней (сроки и в данном случае исчисляются в соответствии со ст. 14 ТК);

б) работник письменно известил работодателя о предстоящей приостановке работы;

2) срок приостановки работы - не должен превышать срок задержки выплаты зарплаты.

В случаях, прямо перечисленных в ст. 142 ТК - указанная приостановка - не допускается.

Статья 143. Тарифная система оплаты труда

1. Анализ ст. 143 ТК позволяет сделать ряд важных выводов:

1) тарифная система оплаты труда включает в себя:

а) тарифные ставки (оклады) - это фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда (трудовых обязанностей) определенной сложности (квалификации) за единицу времени;

б) тарифную сетку - это совокупность тарифных разрядов (т.е. величина отражающих сложность труда и квалификацию работников) работ, профессий, должностей, определенных с помощью тарифных коэффициентов. Тарифный разряд следует отличать от квалификационного разряда (последний представляет собой величину, отражающую уровень профессиональной подготовки работника);

в) тарифные коэффициенты (они определяются Правительством Российской Федерации в установленном порядке, см. ниже);

2) сложность выполняемых работ определяется на основе их тарификации (т.е. отнесения видов труда к тарифным разрядам или квалификационным категориям в зависимости от

Разряды оплаты труда	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Тарифные ставки (оклады) * (1)	450	500	555	610	680	750	830	910	1000
Разряды оплаты труда	10	11	12	13	14	15	16	17	18
Тарифные ставки (оклады) * (1)	1100	1205	1300	1405	1510	1630	1855	1890	2025
* (1) Размеры тарифных ставок (окладов) округлены до целых рублей.									

4. Нужно учесть, что иные работодатели (в т.ч. коммерческие организации могут применять указанные выше ставки и коэффициенты (например, в качестве ориентиров), а могут устанавливать (по соглашению с работником) иные условия оплаты труда.

В ряде случаев Правительство Российской Федерации устанавливает особые правила оплаты труда тех или иных категорий работников организаций, финансируемых из бюджета (примером может служить Постановление Правительства РФ N 1301 от 26 ноября 1999 г. "Об упорядочении условий оплаты труда работников Федеральных государственных архивов"). В этих случаях подлежат применению именно указанные особые правила.

Конкретный размер оплаты труда каждого из работников определяется в локальных правовых актах, принятых данной организацией (иными работодателями) (например, в Положениях об оплате труда, в штатных расписаниях и т.п.), а в соответствующих случаях - министерствами, ведомствами органов местного самоуправления, органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации (речь идет об оплате труда работников госорганов, а также государственных и муниципальных учреждений).

О суммах, включенных в состав заработной платы, см. [комментарий](#) к ст. 144 ТК. Об оплате труда:

в особых условиях см. [комментарий](#) к ст. 146 ТК,

при отклонении от нормальных условий труда см. комментарий к [ст. 149, 152](#) ТК;

за работу в праздничные дни и ночное время см. [комментарий](#) к ст. 153 ТК;

при простое см. [комментарий](#) к ст. 157 ТК;

при переводе на другую работу см. [комментарий](#) к ст. 74 ТК;

при невыполнении норм выработки и выпуске бракованной продукции см. [комментарий](#) к ст. 156 ТК.

5. Рядом федеральных законов установлены специальные правила оплаты труда. Речь идет, в частности, об оплате труда:

госслужащих. Установлено, что денежное содержание госслужащего состоит из должностного оклада, надбавок к нему за квалификационный разряд, особые условия госслужбы, выслугу лет, а также премий по результатам работы (ст. 17 Закона о госслужбе);

служащих органов местного самоуправления. Установлено, что размер должностного оклада, размер и порядок установления надбавок и иных выплат к должностному окладу предусматриваются нормативными актами органов местного самоуправления в соответствии с законами субъектов Российской Федерации (ст. 16 Закона о муниципальных служащих);

работников органов прокуратуры, суда, образовательных учреждений, работников различных отраслевых академий, РАН и т.д. Необходимо руководствоваться этими специальными правилами (см. например, Постановление Правительства РФ N 1414 от 21 декабря 1999 г.).

Статья 144. Стимулирующие выплаты

1. Анализ правил ст. 144 ТК показывает, что:

1) работодатель лишь вправе (но вовсе не обязан, если иное не предусмотрено законом) устанавливать стимулирующие выплаты.

2) устанавливая же или иные системы стимулирующих выплат работодатель:

а) должен учитывать мнение представительного органа работников (чаще всего выборного профсоюзного органа, в порядке предусмотренном в ст. 372, 373 ТК, см. [комментарий](#) к ним);

б) предусматривает их в локальном нормативном акте (чаще всего в Положении об оплате труда, Положении о зарплате и т.п.). Впрочем, указанные системы могут устанавливаться также в коллективном договоре (см. об этом [комментарий](#) к ст. 41 ТК);

3) работодатель - физическое лицо вправе предусматривать стимулирующие выплаты в непосредственно в тексте трудового договора с работником (см. об этом [комментарий](#) к ст. 57 ТК).

2. Применяя правила ст. 144 ТК, нужно также учесть, что:

1) в ней исчерпывающим образом перечислены виды стимулирующих выплат (надбавки,

доплаты, премии и т.п.). Могут иметь место и иные их виды (например, участие в прибылях, вознаграждения за особые достижения и т.п.), главное, чтобы они имели характер стимулов, чтобы они способствовали более производительному и качественному труду работников (см. об этом ниже);

2) если работодателями являются организации и учреждения, финансируемые из бюджетов Российской Федерации, субъектов Российской Федерации и муниципальных образований, то порядок и условия стимулирующих и компенсационных выплат соответственно устанавливаются Правительством Российской Федерации, госорганами субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления.

3. Правила ст. 144 ТК необходимо учитывать при разработке локального нормативного акта (например, Положения об оплате труда, соответствующего приложения к коллективному договору и т.д.). В связи с затруднениями, которые испытывают работодатели (особенно относящиеся к числу негосударственных организаций), рекомендуем в структуру Положения об оплате труда (эти рекомендации в полной мере соответствуют постановлению Госкомстата Российской Федерации N 195 от 07.10.2002 "Об утверждении инструкции по заполнению формы государственного статистического наблюдения N 1-т, сведения о численности и заработной плате работников по видам деятельности"). В положение целесообразно включать разделы: I "Оплата труда за отработанное время"; II "Оплата труда за неотработанное время"; III "Единовременные поощрительные выплаты", IV "Выплаты компенсационного характера (на питание, жилье, топливо); V "Выплаты социального характера"; VI "Иные выплаты, надбавки, доплаты".

В раздел I "Оплата труда за отработанное время" включаются:

1) заработная плата, начисленная работникам по тарифным ставкам и окладам за отработанное время;

2) заработная плата, начисленная за выполненную работу работникам по сдельным расценкам, в процентах от выручки от реализации продукции (выполнения работ и оказания услуг);

3) стоимость продукции, выданной в порядке натуральной оплаты;

4) премии и вознаграждения (включая стоимость натуральных премий), носящие регулярный или периодический характер, независимо от источников их выплаты;

5) стимулирующие доплаты и надбавки к тарифным ставкам и окладам (за профессиональное мастерство, совмещение профессий и должностей, допуск к государственной тайне и т.п.);

6) ежемесячные или ежеквартальные вознаграждения (надбавки) за выслугу лет, стаж работы;

7) компенсационные выплаты, связанные с режимом работы и условиями труда;

8) выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда: по районным коэффициентам; коэффициентам за работу в пустынных, безводных местностях и в высокогорных районах; 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;

9) доплаты за работу во вредных или опасных условиях на тяжелых работах;

10) доплаты за работу в ночное время;

11) оплата работы в выходные и праздничные дни;

12) оплата сверхурочной работы;

13) оплата работникам за дни отдыха (отгулы), предоставленные в связи с работой сверх нормальной продолжительности рабочего времени при вахтовом методе организации работ, при суммированном учете рабочего времени и в других случаях, установленных законодательством;

14) доплаты работникам, постоянно занятым на подземных работах, за нормативное время передвижения по шахте (руднику) от ствола к месту работы и обратно;

15) оплата труда квалифицированных рабочих, руководителей, специалистов предприятий и организаций, освобожденных от основной работы и привлекаемых для подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников;

16) комиссионное вознаграждение, в частности, штатным страховым агентам, штатным брокерам;

17) гонорар работникам, состоящим в списочном составе работников редакций газет, журналов и иных средств массовой информации;

18) оплата услуг работников бухгалтерии за выполнение ими письменных поручений работников по перечислению страховых взносов из заработной платы;

19) оплата специальных перерывов в работе;

20) выплата разницы в окладах работникам, трудоустроенным других предприятий и организаций, с сохранением в течение определенного срока размеров должностного оклада по предыдущему месту работы;

21) выплата разницы в окладах при временном замещении;

22) суммы, начисленные за выполненную работу лицам, привлеченным для работы в

организации, согласно специальным договорам с государственными организациями (на предоставление рабочей силы, например военнослужащих), как выданные непосредственно этим лицам, так и перечисленные государственным организациям;

23) оплата труда лиц, принятых на работу по совместительству;

24) оплата труда работников нечисленного состава;

25) оплата труда лиц, не состоящих в списочном составе работников предприятия (организации), за выполнение работ по гражданским договорам, если расчеты за выполненную работу производятся предприятием с физическими, а не с юридическими лицами. При этом размер средств на оплату труда этих физических лиц определяется исходя из сметы на выполнение работ (услуг) по этому договору и платежных документов;

26) оплата услуг (гонорар) работников нечисленного состава (за переводы, консультации, чтение лекций, выступления по радио и телевидению и т.д.).

4. В раздел II "Оплата труда за неотработанное время" включаются:

1) оплата ежегодных и дополнительных отпусков (без денежной компенсации за неиспользованный отпуск);

2) оплата дополнительно предоставленных по коллективному договору (сверх предусмотренных законодательством) отпусков работникам;

3) оплата льготных часов подросткам;

4) оплата учебных отпусков, предоставленных работникам, обучающимся в образовательных учреждениях;

5) оплата за период обучения работников, направленных на профессиональную подготовку, повышение квалификации или обучение вторым профессиям;

6) оплата труда работников, привлекаемых к выполнению государственных или общественных обязанностей;

7) оплата, сохраняемая по месту основной работы за работниками, привлекаемыми на сельскохозяйственные и другие работы;

8) суммы, выплаченные за счет средств работодателя за непроработанное время работникам, вынужденно работавшим неполное рабочее время по инициативе работодателя;

9) оплата работникам-донорам за дни обследования, сдачи крови и отдыха, предоставляемого после каждого дня сдачи крови;

10) оплата простоев не по вине работника;

11) оплата за время вынужденного прогула.

5. В раздел III "Единовременные поощрительные выплаты" включаются:

1) единовременные (разовые) премии независимо от источников их выплаты;

2) вознаграждение по итогам работы за год, годовое вознаграждение за выслугу лет (стаж работы);

3) материальная помощь, предоставленная всем или большинству работников;

4) дополнительные выплаты при предоставлении ежегодного отпуска (сверх нормальных отпускных сумм в соответствии с законодательством);

5) денежная компенсация за неиспользованный отпуск;

6) стоимость бесплатно выдаваемых работникам в качестве поощрения акций или льгот по приобретению акций;

7) другие единовременные поощрения, включая стоимость подарков.

6. В раздел IV "Выплаты компенсационного характера (на питание, жилье, топливо)" включаются:

1) стоимость бесплатно предоставленных работникам отдельных отраслей экономики питания и продуктов (в соответствии с законодательством);

2) оплата (полная или частичная) стоимости питания, в том числе в столовых, буфетах, в виде талонов, предоставления его по льготным ценам или бесплатно (сверх предусмотренной законодательством);

3) стоимость бесплатно предоставленных работникам отдельных отраслей экономики (в соответствии с законодательством) жилья и коммунальных услуг или суммы денежной компенсации за непредоставление их бесплатно;

4) средства на возмещение расходов работников по оплате жилья (сверх предусмотренных законодательством);

5) стоимость бесплатно предоставленного работникам топлива.

7. В раздел V "Выплаты социального характера" включаются:

1) надбавки к пенсиям работающим в организации, единовременные пособия уходящим на пенсию ветеранам труда, выплачиваемые за счет средств организации;

2) страховые платежи (взносы), уплачиваемые работодателем по договорам личного, имущественного и иного страхования в пользу своих работников, за счет средств организации;

3) взносы на добровольное медицинское страхование работников за счет средств работодателя;

- 4) расходы по оплате учреждениям и организациям здравоохранения услуг, оказываемых работникам, за счет средств работодателя;
 - 5) оплата путевок работникам и членам их семей на лечение, отдых, экскурсии, путешествия за счет средств работодателя;
 - 6) оплата абонементов в группы здоровья, занятий в спортивных секциях, оплата расходов по протезированию и другие подобные расходы;
 - 7) возмещение платы родителей за детей в дошкольных учреждениях;
 - 8) компенсации женщинам, находившимся в частично оплачиваемом отпуске по уходу за ребенком (без пособий по социальному страхованию);
 - 9) суммы, выплаченные за счет средств работодателя в возмещение вреда, причиненного работникам увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей, а также иждивенцам погибших;
 - 10) компенсация работникам морального вреда, определяемая судом;
 - 11) выходное пособие при прекращении трудового договора;
 - 12) суммы, выплачиваемые уволенным работникам на период трудоустройства в связи с ликвидацией предприятия, сокращением численности или штата работников;
 - 13) оплата проезда к месту работы транспортом общего пользования, специальными маршрутами, ведомственным транспортом;
 - 14) стоимость льгот по проезду работников железнодорожного, авиа-, морского, речного, автомобильного транспорта, городского электротранспорта, транспортного строительства;
 - 15) оплата стоимости проезда работников и членов их семьи к месту отдыха и обратно (включая предприятия, расположенные в районах Крайнего Севера, приравненных к ним местностях) и оплата стоимости провоза багажа;
 - 16) материальная помощь, предоставленная отдельным работникам по семейным обстоятельствам, на погребение и т.д.;
 - 17) стипендии работникам, состоящим в списочном составе и направленным работодателем на обучение в учебные заведения, выплачиваемые за счет средств работодателя;
 - 18) выплаты (доплаты, компенсации, оплата путевок и т.д.) за счет средств бюджетов в районах, подвергшихся радиоактивному загрязнению;
 - 19) компенсация педагогическим работникам образовательных учреждений за приобретение книг, учебников и другой издательской продукции;
 - 20) расходы по возмещению ценовой разницы на продукцию, отпускаемую подсобными хозяйствами для общественного питания работников предприятия;
 - 21) расходы на погашение ссуд, выданных работникам организации;
 - 22) суммы, предоставленные работникам для первоначального взноса или на частичное (полное) погашение кредита, предоставленного на жилищное строительство.
8. В разделе "Иные выплаты, надбавки, доплаты" включаются, в частности:
- 1) доходы по акциям и другие доходы от участия работников в собственности предприятия, учреждения, организации (дивиденды, проценты, выплаты по долевым паям и т.д.);
 - 2) страховые взносы в Пенсионный фонд Российской Федерации, Фонд социального страхования Российской Федерации, фонды обязательного медицинского страхования Российской Федерации (в том числе в составе единого социального налога);
 - 3) взносы за счет средств работодателя в негосударственные пенсионные фонды.
 - 4) выплаты из внебюджетных (государственных и негосударственных фондов, в частности, пособия по временной нетрудоспособности и родам, при рождении ребенка, по уходу за ребенком, оплата труда (доплата) молодым работникам за счет средств Государственного фонда занятости Российской Федерации, оплата санаторно-курортного лечения, семейного отдыха;
 - 5) выплаты по договорам личного, имущественного и иного страхования (кроме сумм, указанных выше);
 - 6) авторские вознаграждения, выплачиваемые по договорам на создание, издание и иное использование произведений науки, литературы, искусства, изобретений;
 - 7) стоимость выданных бесплатно фирменной одежды, обмундирования, остающихся в личном постоянном пользовании, или льгот в связи с их продажей по пониженным ценам;
 - 8) стоимость выданной спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты, мыла и других моющих средств, обезвреживающих средств, молока и лечебно-профилактического питания или возмещения затрат работникам за приобретение ими спецодежду обуви и других средств индивидуальной защиты в случае невыдачи их работодателем;
 - 9) командировочные расходы;
 - 10) расходы, выплаченные взамен суточных;
 - 11) Надбавки к заработной плате, выплаченные работникам отдельных отраслей экономики в связи с подвижным (разъездным) характером работы;
 - 12) полевое довольствие;

13) надбавки за вахтовый метод работы, выплаченные при выполнении работ 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 предприятия (пункта сбора) к месту работы и обратно, предусмотренные графиком работы;

14) Надбавки работникам, направленным для выполнения монтажных, наладочных и строительных работ, выплаченные за каждый календарный день пребывания на месте производства работ;

15) расходы при переводе работников на работу в другие местности;

16) расходы на платное обучение работников в учебных заведениях, включая стипендии учащимся, не состоящим в списочном составе и направленным предприятием на обучение в учебные заведения;

17) стоимость жилья, переданного в собственность работникам;

18) расходы на содержание жилья, учебных и дошкольных учреждений, медпунктов, профилакториев, столовых, домов отдыха, библиотек, спортивных сооружений и т.п., принадлежащих предприятию или содержащихся на условиях долевого участия (кроме сумм, указанных в разделах II и III);

19) арендная плата за помещения для проведения учебных культурно-массовых, физкультурных и спортивных мероприятий;

20) расходы на проведение вечеров отдыха, дискотек, спектаклей, концертов, лекций, диспутов, встреч с деятелями науки и искусства, спортивных мероприятий;

21) расходы на приобретение медикаментов для лечебно-профилактических учреждений, находящихся на балансе предприятия и держащихся на условиях долевого участия, театральных костюмов, спортивной формы, спортивного инвентаря или оплата за их прокат. Расходы по организации кружков, студий, клубов, народных университетов, факультетов, выставок-продаж изделий самодельного творчества, ярмарок, игровых комнат для детей и т.п.

Расходы по обустройству садоводческих товариществ (строитель дорог, энерго- и водоснабжение, осушение и др.).

9. В некоторых организациях локальными нормативными актами предусмотрена выплата работникам вознаграждения по итогам годовой работы. В ряде случаев возможность выплаты такого вознаграждения предусмотрена и законом. Например, в соответствии с Законом об АО (ст. 47), в уставе общества должен быть предусмотрен порядок распределения прибыли, остающейся в распоряжении общества после уплаты установленных налогов, сборов, взносов и отчислений. Эта прибыль может направляться на формирование фондов предприятия. Аналогично решается вопрос и в правовых актах, посвященных другим видам коммерческих организаций (кооперативов, ООО и т.д.) Вопрос о составе таких фондов (или фондов специального назначения, как их называют в нормативных актах по бухучету), решается в учредительных документах, а также в Положении о фондах, принимаемом в организации, являющимся внутренним документом организации. Порядок формирования этих фондов, размеры отчислений в них части чистой прибыли, равно как порядок использования средств этих фондов, всецело теперь определяет сама организация (см. например, ст. 35, 65 Закона об АО).

Выплата вознаграждения по итогам годовой работы (далее для краткости - ВИГР) может производиться или за счет средств фонда оплаты труда (ФОТ), или фонда материального поощрения (ФМП) и единого фонда оплаты труда (ЕФОТ), или фонда социального развития (ФСР) и т.п. Все зависит от того, как решен вопрос в Уставе организации и Положении о фондах и т.п. В качестве ориентира можно использовать Рекомендации о выплате ВИГР от 10 августа 1983 г. На основе их конкретизации к нуждам организации ее администрация и профсоюзный орган (либо иной представительный орган работников) могут утвердить Положение о выплате ВИГР данной организации.

10. Следует обратить внимание на ряд важных аспектов выплаты ВИГР. Оно выплачивается не всем работникам, а только состоящим в списочном составе (находящимся в штате) данной организации. Иначе говоря, лица, выполняющие для данного предприятия работы, например, по договорам подряда, договорам поручения, иным гражданско-правовым договорам, не получают ВИГР. В виде исключения допускается выплата ВИГР некоторым работникам, не состоящим в штате организации:

медицинским работникам здравпунктов и т.п., организованных в организации;

культработникам различных клубов, библиотек, домов техники, станций юного техника и т.п., обслуживающим организацию (п. 2 Рекомендаций о выплате ВИГР).

Обычно ВИГР выплачивается за счет средств ФМП, если такой фонд работодателем образом, однако выплаты могут производиться и из других фондов (ЕФОТ, ФОТ, ФСР и т.п.).

ВИГР выплачивается в полном размере только тем работникам, которые проработали в организации весь календарный год. Если на момент выплаты (выдачи на руки) ВИГР такие работники уже уволились, им все равно должно быть выплачено ВИГР (п. 3 Рекомендаций о выплате ВИГР).

В виде исключения ВИГР может быть выплачено следующим работникам (не проработавшим целый календарный год):

при увольнении в связи с призывом в Вооруженные Силы (см. [комментарий](#) к п. 1 ст. 83 ТК);

при возвращении работников в эту же организацию после окончания срока службы в армии;

при уходе работника на пенсию;

при рождении ребенка;

при поступлении работника в вуз или среднее специальное учебное заведение с отрывом от производства;

при направлении работника в заграничную командировку;

после возвращения женщины из отпуска, предоставленного ей по уходу за ребенком;

после возвращения работника на работу в связи с истечением срока инвалидности;

в других случаях, установленных как законодательством, так и самим работодателем (п. 4-5 Рекомендаций о выплате ВИГР).

В Положении могут быть определены размеры ВИГР. Эти размеры, будучи базовыми, могут быть увеличены отдельным категориям работников (например, в связи с их особыми заслугами перед организацией, в связи со сложностью выполняемых работ и заданий, в связи с длительным стажем работы на данном предприятии и т.п.).

Рекомендации по выплате ВИГР предлагают повышать базовые размеры ВИГР до 25%, а в особых случаях до 50% в зависимости от личного трудового вклада работников. С другой стороны, за нарушение трудовой дисциплины, иное неисполнение правил внутреннего распорядка, за срыв выполнения важных заданий и т.п. размер ВИГР может быть уменьшен. Рекомендуется снижать базовый размер ВИГР также до 25% (п. 10 Рекомендаций по выплате ВИГР).

Необходимо помнить об увязке размера ВИГР с продолжительностью непрерывной работы работника в организации. Следует учесть, что в стаж непрерывной работы для выплаты ВИГР включается:

непрерывная работа у данного работодателя;

время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет;

время службы в армии;

время работы в другой организации, с которого работник перешел в данную организацию в порядке перевода (см. [комментарий](#) к п. 5 ст. 77 ТК);

другие периоды, установленные законодательством (п. 4 Рекомендаций по выплате ВИГР).

Работники, допустившие нарушение общественного порядка, законодательства, пьянство и т.п., могут быть лишены ВИГР полностью или частично (п. 13 Рекомендаций по выплате ВИГР). Однако все эти нарушения должны быть установлены в порядке, предусмотренном законодательством.

11. Чаще всего стимулирующие выплаты обусловлены:

1) индивидуальными результатами работы. Они могут иметь (как фактор, влияющий на оплату труда) различные формы;

Это например, качество выполняемых работ, оказанных услуг, произведенной продукции, заключенных договоров, реализованных товаров и т.д. Это также экономический эффект от результатов работ данного работника, это и усиление конкурентоспособности фирмы в связи с деятельностью конкретного работника. Наиболее целесообразным является включение персональных обязанностей, конкретных показателей (которые работник должен обеспечить) в текст трудового договора, заключаемого с ним, должностных инструкций, доведенных до работника своевременно;

2) коллективными результатами работ. Последние как фактор, влияющий на оплату труда, это такие результаты, которые, во-первых, могут быть обеспечены группой работников, во-вторых, усилия конкретного работника, как правило, в достижении этих результатов трудно измерить, в-третьих, сама организация заинтересована именно в результативности работы всего коллектива подразделения, участка, цеха и т.п., так как от этого зависит работа всего предприятия в целом. Наибольшую популярность имеет бригадная форма организации и стимулирования труда, которая зачастую обеспечивает более высокую производительность труда, более эффективное использование способностей и трудовых навыков работников, рабочего времени, оборудования и т.п. С другой стороны, организация должна включать работника в бригаду только с его согласия. Однако если работник принимается в состав уже действующей бригады и знает об этом условии приема на работу, то впоследствии он не вправе требовать вывода его из состава бригады. В настоящее время отменены нормы, характерные для КЗоТ, которые предоставляли коллективу бригады право давать согласие на прием в состав бригады новых работников, требовать исключения члена бригады из ее состава, распределять коллективный заработок и т.д.

Коллективный сдельный заработок бригады (или иного коллектива работников), подлежащий распределению между его членами, может складываться из оплаты по тарифным

ставкам (должностным окладам), всякого рода доплат, премий и т.п.

Статья 145 . Оплата труда руководителей организаций, их заместителей и главных бухгалтеров

1. Применяя правила ст. 145 ТК, нужно учесть, что:

1) руководители организаций (упомянутые в ст. 145) - это и руководители коммерческих организаций (например, Генеральный директор АО, директор ООО, директор государственного унитарного предприятия и т.п.) и некоммерческих организаций (например, фондов, потребительских кооперативов, союзов и т.п.). Сюда же относятся руководители и государственных органов, организаций, учреждений, а также органов местного самоуправления (например, главный врач больницы, ректор вуза и др.);

2) не имеет значения название (наименование) должности заместителей (заместитель управляющего), а также главных бухгалтеров (иногда их даже именуют "финансовый директор", "старший бухгалтер" и т.п.) организаций: оплата их труда производится по правилам ст. 145 ТК;

3) размеры оплаты труда руководителей (их заместителей) главных бухгалтеров коммерческих организаций, а также негосударственных некоммерческих организаций - определяются исключительно в соответствии с соглашением между сторонами трудового договора. Ранее действовавшие ограничения - в настоящее время применению не подлежат.

В частности, отменяется правило о том, что должностные оклады должны соответствовать схемам должностных окладов, утверждаемых централизованно. Это не соответствует самостоятельности субъектов рыночной экономики. Сами организации вправе теперь по своему усмотрению определять размеры должностных окладов, порядок их введения, порядок их изменения и т.п.

2. Различия должностных окладов работников, упомянутых в ст. 145 ТК, всецело должны зависеть не только от занимаемой должности, но и от квалификации работника. С другой стороны, постановление Правительства Российской Федерации N 210 от 21.03.94 "Об условиях оплаты труда руководителей государственных предприятий при заключении с ними трудовых договоров (контрактов)" поставило должностные оклады руководителей госпредприятий в зависимость от величины тарифной ставки рабочего 1 разряда, определенной коллективным договором на данном предприятии. Если списочная численность работников предприятия не превышает 200 человек, то размер оклада руководителя может достигать 10-кратного размера тарифной ставки рабочего. Если численность составляет: от 200 до 1500 человек 12-кратного размера, от 1500 до 10000 человек - 14-кратного размера, свыше 10000 человек - оклад руководителя может достигать 16-кратного размера тарифной ставки работников.

3. Наряду с окладами руководителям (их заместителям) главным бухгалтерам организаций могут быть установлены различные надбавки, доплаты и т.п. В частности, организация может устанавливать такие виды оплаты, как твердая сумма от суммы конкретной сделки; доход на долю в уставном капитале организации, выплачиваемый ежемесячно, и т.д. Однако в любом случае организация должна обеспечивать выплату работникам минимального размера оплаты труда, установленного законодательством (см. об этом [КОММЕНТАРИЙ](#) к ст. 133 ТК). Конкретный вид оплаты труда руководителей, служащих и специалистов может быть оговорен в трудовом договоре (см. об этом комментарий к [ст. 57, 275](#) ТК), заключенном с ними, в учредительных документах, в Положении об оплате труда и т.д. Об оплате труда, о доплатах, надбавках см. также [КОММЕНТАРИЙ](#) к ст. 144 ТК.

4. Если организация или учреждение финансируются из местного, регионального или федерального бюджетов, то:

1) порядок и условия оплаты труда лиц, указанных в ст. 145 соответственно определяются Правительством Российской Федерации, госорганами субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления;

2) хотя государственные и муниципальные унитарные предприятия являются коммерческими организациями, тем не менее оплата труда их руководителей осуществляется в соответствии с упомянутым выше Постановлением Правительства Российской Федерации N 210 от 21.03.94, а также с учетом ст. 20, 21 Закона о ГУП.

5. В соответствии со ст. 13 Закона о НП есть определенные ограничения в оплате труда руководителя такого АО: она не может более чем в 10 раз превышать средний размер зарплаты одного работника такого АО.

Статья 146. Оплата труда в особых условиях

1. Анализ норм ст. 146 ТК показывает, что:

1) она имеет общий характер. Дело в том что:

а) оплате труда работников, занятых на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда посвящены правила ст. 147 ТК (см. [КОММЕНТАРИЙ](#));

б) оплата труда на работах в местностях с особыми климатическими условиями -

посвящены правила ст. 148 ТК (см. [комментарий](#));

2) она устанавливает императивное правило: в любом случае оплата труда в указанных случаях должна производиться в повышенном размере. Ни в коллективном договоре, ни в соглашениях, ни в тексте трудового договора, заключенного сторонами, ни в других законах, иных правовых актах - нельзя устанавливать другие правила (допускающие, например, такой размер оплаты труда, как в других отраслях и местностях).

2. Применяя правила ст. 146 ТК, нужно также учесть, что:

1) конкретный размер повышенной оплаты труда:

а) не зависит от того, кто выступает работодателем: негосударственные организации, государственные органы, учреждения, организации или физические лица;

б) зависит от вида тяжелых, вредных и т.п. работ, местности, где имеются особые климатические условия, от продолжительности таких работ и т.п. обстоятельств;

2) ранее принятые правовые акты (в том числе и органов Союза ССР), регулирующие вопросы оплаты труда в особых условиях - применяются впредь до принятия соответствующих федеральных законов, иных правовых актов и в части, не противоречащей ТК (см. [комментарий](#) к ст. 422-424 ТК).

Статья 147. Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда

1. Применяя правила ст. 147 ТК, нужно иметь в виду, что:

1) в настоящее время Правительство Российской Федерации еще не утвердило "Перечень тяжелых работ, работ с вредными и(или) опасными и иными опасными условиями труда" (упомянутый в ст. 147 ТК);

2) в связи с этим необходимо руководствоваться:

а) Списком производственных работ, профессий, должностей, работа в которых дает право на дополнительные отпуска за подземные, вредные, тяжелые условия труда, на предприятиях, в объединениях, организациях угольной и сланцевой промышленности и в шахтном строительстве (утв. Постановлением СССР и ВЦСПС N 647 от 02.07.90);

б) 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. ГКТС СССР и ВЦСПС 21 ноября 1975 г., с последующими дополнениями и изменениями);

в) Постановлением Кабинета Министров СССР N 10 от 26.01.1991 N 10 "Об утверждении Списков производств, работ, профессий, должностей и показателей, дающих право на льготное пенсионное обеспечение". Этим Постановлением утверждены:

- Список N 1 Производств, работ, профессий, должностей и показателей на подземных работах, на работах с особо вредными и особо тяжелыми условиями труда, занятость в которых дает право на пенсию по возрасту (по старости) на льготных условиях.

Кроме того, на территории Российской Федерации сохраняют силу (в части противоречий ТК) Типовые перечни работ с тяжелыми и вредными условиями труда при работе в которых могут устанавливаться доплаты, принятые ГКТ СССР и ВЦСПС в октябре 1986 г.;

- Список N 2 Производств, работ, профессий, должностей и показателей с вредными и тяжелыми условиями труда, занятость в которых дает право на пенсию по возрасту (по старости) на льготных условиях;

3) повышение зарплаты работников, занятых на тяжелых и вредных работах (упомянутых в ст. 147) производится по результатам аттестации. Впредь до принятия нового правового акта необходимо руководствоваться "Положением о порядке проведения аттестации рабочих мест по условиям труда" (утв. Постановлением Минтруда РФ N 12 от 14.03.97), а также правовыми актами отраслевых федеральных органов исполнительной власти, посвященным аттестации (примерами могут служить: постановление Госгортехнадзора Российской Федерации N 24 от 10.06.2002 "О введении в действие "Правил аттестации персонала в области неразрушающего контроля", Приказ Госстроя Российской Федерации N 88 от 24.05.2002 "Об организации деятельности по профессиональной переподготовке, повышению квалификации и профессиональной аттестации кадров").

2. "Повышенные размеры оплаты труда" (упомянутые в ст. 147 ТК) могут иметь различные формы:

а) это оплата труда по более высоким ставкам и окладам, нежели те, по которым оплачивается труд аналогичных характера, специальности, профессии, квалификации. Например, Минздравмедпром Российской Федерации 6 июня 1994 г. утвердил "Перечень научно-исследовательских учреждений и подразделений", в котором определены работники, имеющие право на повышенную оплату в связи с опасными и вредными условиями труда.

Повышенные оклады и более высокие ставки, учитывающие вредные и тяжелые условия труда, предусмотрены рядом нормативных правовых актов федеральных органов исполнительной

власти. Они в основном касаются оплаты труда в организациях, финансируемых из государственного бюджета. В качестве примера можно назвать:

Постановление Правительства Российской Федерации N 451 от 16 мая 1998 г. "О мерах по стабилизации социально-экономической обстановки в угледобывающих регионах" (СЗ РФ. 1998. N 225. Ст. 2232);

Постановление Правительства Российской Федерации N 86 от 23 января 1999 г., предусматривающее повышенную оплату (в виде надбавки в размере 20% к должностному окладу) за особые условия государственной службы (СЗ. 1999. N 5. Ст. 679);

Постановление Правительства Российской Федерации N 1141 от 1 октября 1998 г. "Об установлении надбавки за работу во вредных для здоровья условиях труда некоторым категориям военнослужащих и гражданского персонала Вооруженных Сил Российской Федерации" (СЗ. 1998. N 40. Ст. 4969);

Постановление Правительства Российской Федерации N 482 от 18 мая 1998 г. "О доплате работникам организаций угольной, сланцевой промышленности и шахтного строительства, постоянно занятым на подземных работах, за нормативное время их передвижения в шахте, от места проживания к месту работы и обратно" и др. (СЗ. 1998. N 21. Ст. 223).

В связи с этим необходимо каждый раз, во-первых, выяснять, нет ли соответствующего правового акта уполномоченного федерального органа исполнительной власти о повышенном размере оплаты труда данной категории работников, во-вторых, действует ли этот акт в данный момент (т.к. они довольно часто изменяются).

В настоящее время потеряли свое обязательное значение решения союзных органов о размерах доплат работникам в соответствии с утвержденными централизованно перечнями профессий рабочих и работ, оплачиваемых по повышенным тарифным ставкам и окладам. Однако в качестве ориентиров - ими можно воспользоваться. Следует учесть, что в соответствии с Постановлениями Правительства Российской Федерации N 5 от 15 ноября 1991 г. и N 73 от 26 декабря 1991 г. организации самостоятельно определяют размеры доплат за условия труда, отклоняющиеся от нормальных, но не ниже размеров, установленных законодательством. С другой стороны, организация, имеющая, например, филиалы, участки и т.д. с тяжелыми и вредными условиями труда, может эти перечни и повышенные ставки брать в качестве ориентира. Вот эти размеры: предельный размер доплат за работу в особо тяжелых и вредных условиях - 12%, а за работу в особо тяжелых и вредных условиях - 24%. Поскольку само предприятие (и иные работодатели в лице администрации и выборного профсоюзного органа при его отсутствии с участием трудового коллектива) устанавливают тарифные ставки и оклады (см. об этом комментарий к [ст. 143](#), [144](#) ТК), оно не исходя из упомянутых предельных размеров доплат может обеспечить повышенную оплату за работу на вредных и тяжелых работах;

б) это различные надбавки, вознаграждения за длительный стаж работы в таких условиях и т.п.

Статья 148. Оплата труда на работах в местностях с особыми климатическими условиями

1. Применяя правила ст. 148 ТК, нужно учесть, что:

1) к местностям с особыми климатическими условиями относятся прежде всего районы Крайнего Севера и приравненные к ним местности. Наиболее полно перечень этих местностей предусмотрен в Постановлении Правительства Российской Федерации N 402 от 23.05.2000 (в ред. от 27.09.2001). К таким местностям, в частности относятся:

Все острова Северного Ледовитого океана и его морей, а также острова Берингова и Охотского морей

Республика Алтай - Кош-Агачский и Улаганский районы, села Большой Яломан, Бичикту-Боом, Каянча Нижняя Талда, Талда, Теньга, Улита, Шиба, Инегень, Иодро, Иня, Кара-Кобы, Каярлык, Кулада, Купчегень, Малая Иня, Малый Яломан, Озерное, Ело и Боочи Онгудайского района; села Буйка, Дайбовог, Каначак, Каяшкан, Курмач-Байгол, Кебезень, Озеро-Куреево, Ново-Троицкое, Суранаш, Шунарак, Чуйка и Яйлю, поселки Майский и Талон Турочакского района; села Верх-Ануй, Белый-Ануй, Владимировка, Верх-Мута, Верх-Ябоган, Кайсын, Каракол, Келей, Козуль, Коргон, Кырлык, Мендур-Соккон, Озерное, Оро, Санаровка, Турата, Тюдрала, Усть-Кумир, Черный Амуй, Усть-Мута, Яконур и Ябоган Усть-Канского района; села Амур, Горбуново, Банное, Верх-Уймон, Катанда, Кастахта, Красноярка, Курунда, Карагай, Курдюм, Мульта, Нижний Уймон, Октябрьское, Полеводка, Сугаш, Талда, Теректа, Тюгурюк, Тихонькая, Тюнгур, Огневка, Березовка, Кайтанак, Мургала, поселки Ак-Коба, Гагарка, Замульта, Кучерла, Мароловодка и Саксабай Усть-Коксинского района и ряд др.

Республика Бурятия - Баргузинский район (за исключением поселков Баргузин и Усть-Баргузин), Баунтовский район (за исключением поселка Багдарин), Еравнинский район (за исключением села Сосново-Озерское), Курумканский район (за исключением села Курумкан), Муйский район (за исключением поселков Тоннельный, Северомуйск и Таксимо), Окинский район, Северобайкальский район (за исключением поселков Нижнеангарск, Кичера и Новый Уоян) и ряд

др.

Республика Карелия - Пудожский район, Калевальский национальный район, поселки Валаам Сортавальской городской администрации и Валдай Сегежской городской администрации

Республика Коми - Вуктыльский, Ижемский районы, Интинский район (за исключением города Инта); Печорский район (за исключением города Печора, поселков Изъяю, Каджером, Кожва, Сыня); Троицко-Печорский район (за исключением города Троицко-Печорск); Усинский и Усть-Цилемский районы.

Республика Тыва - Каа-Хемский, Монгун-Тайгинский, Тандинский, Тес-Хемский, Тоджинский и Эрзинский районы.

Республика Саха (Якутия) - все районы и населенные пункты, за исключением Алданского района и города Нерюнгри.

Красноярский край - Богучанский, Енисейский, Кежемский, Мотыгинский, Северо-Енисейский и Туруханский районы; города Игарка и Норильск.

Приморский край - Красноармейский и Тернейский районы.

Хабаровский край - Амурский, Аяно-Майский, Верхнебуреинский (за исключением городов Чегдомын и Новый Ургал), Комсомольский, Нанайский, Николаевский, Охотский, имени Полины Осипенко, Тугуро-Чумиканский и Ульчский районы.

Амурская область - поселки Береговой, Бомнак, Горный, Кировский, Октябрьский, Снежнегорский, Хвойный, Ясный и село Нововысокое Зейского района; поселки Златоустовск, Коболдо, Мариинск, Огоджа, Ольгинск, Селемджинский, Стойба, Токур, Экимчан и село Ивановское Селемджинского района; села Усть-Нюкжа и Усть-Уркима Тындинского района; поселки Ивановский и Майский Мазановского района; село Ураловка Шимановского района; город Зея

Архангельская область - Верхнетоемский, Ленский, Лешуконский, Мезенский, Пинежский, Приморский и Шенкурский районы

Иркутская область - Катангский, Бодайбинский, Киренский и Мамско-Чуйский районы; поселки Боярск, Жемчугова, Марково, Омолой, Орлинга, Тарасово, Таюра и Турука Усть-Кугского района; поселки Карахун, Наратай, Озерный, Первомайский, Тынкобь, Хвойный и Южный Братского района; поселки Вершина Ханды, Верхнемартыново, Ермаки, Карам, Карнаухова, Коротково, Кутима и Поперечная Казачинско-Ленинского района; поселки Вершина Тутуры, Тырка и Чиногода Качугского района; поселки Алыгджер, Верхняя Гутара и Нерха Нижнеудинского района.

Камчатская область - Алеутский, Быстринский, Мильковский, Соболевский, Усть-Большерецкий и Усть-Камчатский районы.

Магаданская область - все районы и населенные пункты.

Мурманская область - Ловозерский район и Терский район (за исключением города Умба).

Сахалинская область - Курильский, Ногликский, Охинский, Северо-Кульский и Южно-Курильский районы, Александр-Сахалинский и ряд др. районов.

Томская область - Александровский (за исключением города Стрежевой), Бакчарский, Верхнекетский, Каргасокский, Колпашевский, Молчановский, Парабельский и Тегульдетский районы; город Кедровый и ряд др. районов.

Тюменская область - Уватский (за исключением города Уват); Тобольский и Вагайский районы.

Читинская область - села Догочан, Наминга, Неляты, Средний Калар и Чапо-Олого Каларского района; села Зеленое Озеро, Красный Яр, Тунгокочен, Ульдурга, Усть-Каренга и Юмурчен Тунгокоченского района; села Гуля, Заречное, Моклакан и Средняя Олекма ТунгироОлекминского района; села Большая Речка, Конкино, Менза, Семиозерье, Укыр и Шонуй Красночикоиского района; села Аргут, Большие Боты, Верхние Куларки, Горбица, Лужанки, Мангидай, Нижние Куларки, Старолончаково, Усть-Начин, Усть-Черная, Чалбучи, Шилкинский Завод и поселок Усть-Карск Сретенского района.

Коми-Пермяцкий автономный округ - Гайнский, Косинский и Кочевский районы.

Корякский автономный округ - все районы.

Ненецкий автономный округ - все районы.

Таймырский (Долгано-Ненецкий) автономный округ - все районы.

Ханты-Мансийский автономный округ - все районы и населенные пункты, за исключением городов Когалым, Лангепас, Мегион, Нефтеюганск, Нижневартовск, Нягань, Югорск и Сургут.

Чукотский автономный округ - все районы.

Эвенкийский автономный округ - все районы.

Ямало-Ненецкий автономный округ - все районы и населенные пункты, за исключением городов Лабытнанти, Муравленко, Новый Уренгой и Ноябрьск.

Еврейская автономная область - Октябрьский район.

2. К сожалению, в ходе применения ст. 148 ТК, а также ст. 313-327 ТК (см. [комментарий](#) к ним) часто встречаются ошибки при определении перечня районов страны с особыми условиями труда. Чаще всего этот перечень путают с Перечнем районов Крайнего Севера и местностей,

приравненных к районам Крайнего Севера (утв. постановлением Совета Министров СССР N 1029 от 10 ноября 1967 г.), применяемом при назначении гражданам пенсии. Письмом Минтруда Российской Федерации и Пенсионного фонда Российской Федерации от 28 мая 1998 г. предусмотрено, что для целей назначения пенсий к районам Крайнего Севера и местностям, приравненным к районам Крайнего Севера, следует относить:

1) Районы Крайнего Севера:

Все острова Северного Ледовитого океана и его морей, а также острова Берингова и Охотского морей.

Мурманская область - с 1 июля 1990 г. вся область (постановление Совета Министров СССР от 26.06.90 N 594). До 1 июля 1990 г. Город Кандалакша (с подчиненными территориями) - относился к местностям, приравненным к района Крайнего Севера.

Архангельская область - Ненецкий автономный округ и город Северодвинск с территорией, находящейся в административном подчинении Северодвинского городского Совета народных депутатов;

с 1 января 1992 г. Мезенский район (постановление Правительства РСФСР от 27.11.91 N 25), ранее относился к местностям, приравненным к районам Крайнего Севера;

с 1 июля 1993 г. Лешуконский, Пинежский районы (распоряжение Президента Российской Федерации от 24.04.93 N 293-рп), ранее относились к местностям, приравненным к районам Крайнего Севера.

Республика Коми - города Воркута и Инта с территориями, находящимися в административном подчинении их городских Советов народных депутатов и Усинский район, за исключением Усть-Лыжинского сельсовета;

с 1 апреля 1992 г. районы: Печорский, Ижемский, Усть-Цилемский (Указ Президента РФ от 24.01.92 N 46), ранее эти районы относились к местностям, приравненным к районам Крайнего Севера.

Тюменская область - Ямало-Ненецкий автономный округ.

Красноярский край - Таймырский (Долгано-Ненецкий) и Эвенкийский автономные округа; города Игарка, и Норильск с территориями, находящимися в административном подчинении их городских Советов народных депутатов; Северо-Енисейский и Туруханский районы.

Иркутская область - Катангский район.

Республика Саха (Якутия)

Магаданская область

Чукотский автономный округ

Камчатская область

Хабаровский край - Аяно-Майский и Охотский районы.

Сахалинская область - районы: Курильский, Ногликский, Охинский, Северо-Курильский и Южно-Курильский; город Оха.

Республика Карелия - с 20 декабря 1993 г. территории Беломорского, Калевальского, Кемского и Лоухского районов (Указ Президента РФ от 20.12.93 N 2226), ранее относились к местностям, приравненным к районам Крайнего Севера;

с 22 марта 1994 г. город Костомукша (Указ Президента РФ от 22.03.94 N 577), ранее относился к местностям, приравненным к районам Крайнего Севера.

Республика Тыва - с 16 мая 1994 г. территории Монгун-Тайгинского, Тоджинского районов, Шынаанской сельской администрации Кызылского района (Указ Президента РФ от 16.05.94 N 945).

2) Местности, приравненные к районам Крайнего Севера

Архангельская область - с 1 января 1992 г. города: Архангельск, Новодвинск, Онега; районы: Приморский, Онежский, Холмогорский, Плесецкий (постановление Правительства РСФСР от 27.11.91 N 25);

с 1 января 1992 г. город Мирный (распоряжение Правительства РСФСР от 14.12.91 N 147-р);

с 1 июля 1992 г. Виноградовский, Верхнетоемский и Ленский районы (постановление Правительства РСФСР от 27.11.91 N 25);

с 1 июля 1993 г. районы: Вельский, Вилегодский, Каргопольский, Коношский, Котласский, Красноборский, Нядомский, Устьянский, Шенкурский; города: Котлас, Коржма (Распоряжение Президента РФ от 24.04.93 N 293-рп).

Республика Коми - районы: Вуктыльский, Сосйогорский, Троицко-Печорский, Удорский; города: Печора и Ухта с территорией, находящейся в административном подчинении Ухтинского городского Совета народных депутатов; Усть-Лыжинский сельсовет Усинского района;

с 1 апреля 1992 г. районы: Княжпогостский, Койгородский, Корткеросский, Прилузский, Сыктывдинский, Сысольский, Усть-Вымский, Усть-Куломский; город Сыктывкар (Указ Президента РФ от 24.01.92 N 46).

Тюменская область - Ханты-Мансийский автономный округ;

с 1 августа 1992 г. Уватский район (постановление Правительства РФ от 11.08.92 N 574).

Томская область - районы: Александровский, Бакчарский, Верхнекетский, Каргасокский, Колпашевский, Кривошеинский, Молчановский, Парабельский, Чаинский, Тегульдетский; города Колпашево и Стрежевой.

Красноярский край - районы: Богучанский, Енисейский, Кежемский и Мотыгинский; города Енисейск и Лесосибирск с территорией, находящейся в административном подчинении Лесосибирского городского Совета народных депутатов.

Иркутская область - районы: Бодайбинский, Братский, Казачинско-Ленский, Киренский, Мамско-Чуйский, Нижнеилимский, Усть-Илимский и Усть-Кутский; города: Бодайбо, Усть-Илимск, Усть-Кут и Братск с территорией, находящейся в административном подчинении Братского городского Совета народных депутатов.

Республика Бурятия - Баунтовский и Северо-Байкальский районы;
с 1 июня 1992 г. Баргузинский, Курумканский и Окинский районы (Указ Президента РФ от 25.03.92 N 295);

с 1 октября 1992 г. Муйский район (постановление Правительства РФ от 11.10.92 N 776).

Читинская область - районы: Каларский, Тунгино-Олекминский и Тунгокоченский.

Амурская область - районы: Зейский, Селснджинский и Тындинский; города Зея и Тында с территорией, находящейся в административном подчинении Тындинского городского Совета народных депутатов.

Приморский край - районы: Дальнегорский, Кавалеровский, Ольгинский и Тернейский; рабочий поселок Восток Красноармейского района с территорией, находящейся в административном подчинении Востокского поселкового Совета народных депутатов; Богуславецкий, Вострецовский, Дальнекутский, Измайлихинский, Мельничный, Рошинский и Таежненский сельсоветы Красноармейского района.

Хабаровский край - районы: Ванинский, Верхнебуреинский, Комсомольский, Николаевский, имени Полины Осипенко, Советско-Гаванский, Солнечный, Тугуро-Чумиканский и Ульчский; города Амурск, Комсомольск-на-Амуре, Николаевскна-Амуре и Советская Гавань; рабочий поселок Эльбан Амурского района с территорией, находящейся в административном подчинении Эльбанского поселкового Совета народных депутатов; Вознесенский и Падалинский сельсоветы Амурского района;

с 1 июля 1992 г. Ачанский, Джуенский, Омминский сельские Советы Амурского района (Распоряжение Правительства РФ от 06.08.92 N 1419-р).

Сахалинская область - все местности, за исключением местностей, перечисленных в перечне районов Крайнего Севера.

Республика Карелия - с 1 января 1992 г. территории Муезерского, Сегежского районов (постановление Правительства РФ от 28.01.92 N 47);

с 20 декабря 1993 г. территории Кондопожского, Лахденпохского, Медвежьегорского, Олонецкого, Питкярантского, Прионежского, Пряжинского, Пудожского, Суоярвского районов; города Петрозаводск и Сортавала (Указ Президента РФ от 20.12.93 N 2226).

Республика Горный Алтай - с 1 апреля 1992 г. Кош-Агачский и Улаганский районы (постановление Правительства РФ от 09.04.92 N 239).

Коми-Пермяцкий автономный округ - с 1 июля 1992 г. Гайнский, Косинский, Кочевский районы (Указ Президента РФ от 16.09.92 N 1085).

Республика Тыва - с 16 мая 1994 г. территории Бай-Тайгинского, Барун-Хемчикского, Дзун-Хемчикского, Каа-Хемского, Кызылского (без территории Шынаанской сельской администрации), Овюрского, Пий-Земского, Сут-Хольского, Тандинского, Тео-Хамского, Чаа-Хольского, Чеди-Хольского, Улуг-Хемского, Эрзинского районов и город Кызыл (Указ Президента РФ от 16.05.94 N 945).

3. Оплата труда в местностях с особыми климатическими условиями производится:

1) в повышенном размере (это вытекает из ст. 146 ТК, см. [комментарий](#) к ней);

2) не ниже размеров, предусмотренных:

а) федеральными законами. Примерами могут служить:

- Закон о Крайнем Севере (он предусматривает выплату районного коэффициента и процентной надбавки к зарплате, ст. 7);

- от 20.06.1996 г. N 81 "О государственном регулировании в области добычи и использования угля, об особенностях социальной защиты работников организаций угольной промышленности" и др.;

б) иными нормативными актами. Например, Минтруда Российской Федерации приняло постановление N 49 от 11.09.1995 "Об утверждении разъяснения "О порядке начисления процентных надбавок к зарплате лицам, работающим в районах Крайнего Севера, приравненных к ним местностях, в южных районах Восточной Сибири, Дальнего Востока, и коэффициентов (районных, за работу в высокогорных районах, за работу в пустынных и безводных местностях)" и др.

Статья 149. Оплата труда в других случаях выполнения работы в условиях, отклоняющихся от нормальных

1. Анализ правил ст. 149 ТК показывает, что:

1) она имеет общий характер. Дело в том, что оплате труда:

а) при выполнении работ различной квалификации - специально посвящены правила ст. 150 ТК;

б) при совмещении профессий и при сверхурочных работах - посвящены ст. 151, 152 ТК;

в) при работе в ночное время, в праздничные и выходные дни специально посвящены ст. 153, 154 ТК;

См. [комментарий](#) к ст. 150-158 ТК;

2) они императивно предписывают всем работодателям при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, - производить соответствующие доплаты.

2. Применяя правила ст. 149 ТК, нужно также учесть, что:

1) конкретный размер доплат может быть предусмотрен в коллективном договоре, в Положении об оплате труда, в иных локальных нормативных актах, в тексте трудового договора;

2) в любом случае размеры доплат не могут быть ниже размеров, установленных законом, иными нормативными актами. В противном случае работодатель может быть привлечен к ответственности (вплоть до уголовной). См. [комментарий](#) к ст. 142 ТК).

Статья 150. Оплата труда при выполнении работ различной квалификации

1. В ст. 150 ТК налицо ряд существенных новых подходов к оплате труда при выполнении работ различной квалификации. В частности, отменено правило о том, что при выплате так называемой "межразрядной разницы" (при выполнении работником работ, тарифицированных ниже присвоенных ему разрядов) обязательно наличие двух условий:

а) чтобы работник выполнил нормы выработки по фактически выполняемой работе;

б) чтобы разница в разрядах (т.е. между разрядом, присвоенным работнику, и разрядом, по которому он фактически выполняет работы) была не менее чем в два разряда. Это неоправданно связывало предпринимателей в условиях динамичных экономических процессов в переходный период. Кроме того, быстрая перестройка, изменение профиля деятельности организаций (особенно это относится к малым предприятиям) может привести к тому, что работники, не освоившись еще на новой работе, не могут сразу обеспечить выполнение норм выработки, что повлечет потерю в зарплате, а это в условиях инфляции чревато большими потрясениями. Поэтому в ст. 150 ТК установлено новое правило: межразрядная разница выплачивается в любом случае, а не только в случае, предусмотренном в коллективном договоре, действующем в организации (как предусматривалось в ст. 86 КЗОТ).

2. Если возможно учесть по времени работу рабочих-повременщиков, выполняющих работу различной квалификации, то оплата труда производится по фактически выполненной работе. Однако и в этом случае сохраняется общее правило: оплата производится не ниже чем по тарифным ставкам по основной работе. В отличие от рабочих, служащие, выполняющие различные по квалификации работы, в любом случае должны получить оплату труда исходя из размера должностного оклада по более высокооплачиваемой должности. В качестве ориентира организации любой формы собственности могут применять должностные оклады и различия между ними, предусмотренные в Постановлении Правительства N 775 от 06.11.2001 "О повышении тарифных ставок (окладов) Единой тарифной сетки по оплате труда работников организаций бюджетной сферы" (см. [комментарий](#) к ст. 143 ТК).

Статья 151. Оплата труда при совмещении профессий и исполнении обязанностей временно отсутствующего работника

1. В комментируемой статье говорится о важном институте действующего трудового законодательства - о совмещении профессий (должностей). Помимо ст. 151 ТК вопросы совмещения до сих пор во многом регулируются еще союзным законодательством, в частности постановлением N 1145. Наиболее часто институт совмещения профессий (должностей) на практике путают с другим институтом - совместительством. В помощь молодым предпринимателям и руководителям организаций в этом вопросе ниже приводится анализ различий между этими правовыми институтами.

2. Частным видом совмещения профессий является выполнение обязанностей временно отсутствующего работника. Это означает, что работник наряду с тем, что продолжает выполнять свои обычные трудовые функции, начинает дополнительно выполнять и другие функции, которые выполняет другой работник, отсутствующий на работе по какой-либо причине (болезнь, учебный отпуск, нахождение на военных сборах и т.п.). Оплата труда лица, привлеченного к совмещению профессий, производится в соответствии с фактическим объемом выполненных им трудовых обязанностей (как своих основных, так и дополнительных). Во всяком случае, ранее существовавшие ограничения в размере доплат в настоящее время не действуют.

3. Доплата за совмещение профессий не устанавливается в тех случаях, когда совмещаемая работа предусмотрена в нормах трудовых затрат, действующих в организации, обусловлена трудовым договором, заключенным с данным работником (п. 12 постановления N 1145).

Размер доплаты за выполнение временно отсутствующего работника устанавливается по соглашению сторон трудового договора. Эти размеры могут быть предусмотрены и в локальных нормативных актах (например, в Положении об оплате труда).

4. Различия между совместительством (в том числе внутренним) и совмещением профессий (должностей) состоят в следующем:

Совместительство (см. комментарий к ст. 282–288 КТ).	Совмещение профессий (должностей)
1. Допускается только в свободное от основной работы время (иначе говоря, после окончания времени ежедневной работы).	1. Это выполнение работником наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительной работы по другой профессии (должности) и выполнение обязанностей временно отсутствующего работника, без освобождения от своей основной работы, в течение рабочего дня (рабочей смены) (п.2 постановления N 1145), осуществляется в рамках одного и того же рабочего времени (рабочего дня), а не после окончания рабочего дня.
2. Допускается совместительство как в самой организации (т.н. внутреннее совместительство), так и в других организациях (т.н. внешнее совместительство).	2. Допускается и в той же организации, в других организациях, как правило, не допускается (п. 2 постановления N 1145).
3. Совместитель, по существу, заключает второй трудовой договор.	3. При совмещении профессий (должностей) второй трудовой договор не заключается, а обязанности работника расширяются, трудовой договор дополняется новыми условиями (п. 1 постановления N 1145).
4. Совместительство не ограничено категорией персонала. Иначе говоря, инженер-программист после окончания рабочего дня по совместительству может еще на 0,5 ставки работать и уборщицей.	4. Разрешается, как правило, в пределах той же категории персонала, к которой относится данный работник. Иначе говоря, инженер может совмещать по должности инженера, а не рабочего. С другой стороны, в виде исключения, допускается в соответствии с Перечнями, утверждаемыми на предприятии (п.4 постановления N 1145).
5. Совместитель, привлеченный с другого предприятия, учитывается в среднесписочной численности работников предприятия. А это, как известно, имеет большое значение при исчислении уплаты налогов.	5. Лицо, привлеченное к совмещению профессий, учитывается в среднесписочной численности не более как одна целая (1.) Иначе говоря, среднесписочная численность работников предприятия дополнительно не увеличивается.
6. Оплата труда совместителя производится исходя из фактического объема выполненной работы и максимальными размерами не ограничивается.	6. Оплата труда лиц, привлеченных к совмещению профессий, ограничивается пределами доплат, установленных в организации. С другой стороны, ранее действовавшие ограничения размера доплат (устанавливаемых централизованно)

	теперь не применяются. Размер доплат за совмещение профессий теперь устанавливается по соглашению между работником и работодателем.
7. Оформляется совместительство как обычный трудовой договор (см. об этом комментарий к ст.18 КЗОТ). Работник должен представить при заключении трудового договора наряду с заявлением также справку с места основной работы.	7. Оформляется приказом (распоряжением) работодателя, после того как между сторонами достигнуто соглашение. Соглашение может заключаться на определенный срок или без указания срока. В этом случае в приказе об этом должно быть указано (п. 4 постановления N 1145).

5. В заключение приводим примерный вариант приказа о порядке совмещения профессий:

г. Москва

27 сентября 2004 г.

Приказ N

1. Войлукову Николаю Семеновичу, бухгалтеру-экономисту, поручить в порядке совмещения должностей выполнение обязанностей бухгалтера расчетной части на время отсутствия Ратниковой Н.И. с 15 октября 2004 г. по 27 декабря 2004 г.

2. Установить Н.С. Войлукову доплату за совмещение должностей в размерах, предусмотренных Положением об оплате труда, действующим в акционерном обществе.

3. С настоящим приказом ознакомить Н.С. Войлукова.

Основание: согласие Н.С. Войлукова, прил. 3 к Положению об оплате труда в АО "Стикс", ст. 151 ТК.

Генеральный директор АО "Стикс"

Петров Н.К.

Статья 152. Оплата труда за пределами нормальной продолжительности рабочего времени

1. О понятии "сверхурочных работ" и порядке привлечения к таким работникам см. [комментарий](#) к ст. 99 ТК. Применяя правила ст. 152 ТК, нужно отметить, что в настоящее время:

а) ликвидированы различия в оплате труда привлеченных к сверхурочным работам работников в зависимости от того, работает ли работник на основе повременной системы оплаты труда или работает сдельно;

б) не имеет значения при оплате труда за сверхурочное время, что ранее действовавшее законодательство устанавливало определенные ограничения при оплате труда (в зависимости от тарифной ставки повременщика (соответствующего разряда).

в) конкретные размеры оплаты труда за сверхурочные работы могут быть определены в коллективном договоре (см. об этом [комментарий](#) к ст. 41 ТК) либо в трудовом договоре (например, если работодателем выступает физическое лицо, см. об этом комментарий к [ст. 56, 57, 305](#) ТК).

2. Во всех случаях за первые 2 часа сверхурочных работ труд работника теперь оплачивается не менее чем в полуторном размере, а за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Иначе говоря, отменены жестко установленные централизованно верхние пределы доплаты за сверхурочные работы. Нельзя платить меньше пределов, установленных в ст. 152 ТК, но больше платить можно.

3. Кроме того, теперь допускается не только предоставление отгулов за сверхурочные работы, но и присоединение дней отгула к ежегодному отпуску, освобождение работника от работы в другие дни на то количество часов, на которое работник был привлечен к сверхурочным работам.

4. В практической деятельности, а также в судебной практике по применению комментируемой статьи возникли следующие частные вопросы:

Должна ли попадать под действие ст. 152 ТК сверхурочная работа по разгрузке компьютеров (принадлежащих другой фирме), если устное распоряжение о разгрузке дал директор ЗАО, сотрудниками которого являются привлеченные к сверхурочным работам лица?

Анализ ст. 99, 152 ТК, ст. 1, 4 Постановления СНК СССР от 28 мая 1932 г. позволяет ответить на этот вопрос положительно. Независимо от того, что распоряжение руководителя

отдано устно и от того, что сверхурочные работы производятся в интересах другой организации, работники должны выполнить распоряжение об их привлечении к сверхурочным работам, а руководство этого ЗАО, в свою очередь, должно оплатить эту работу по правилам ст. 152 ТК.

Вправе ли рассчитывать работники на то, что их сверхурочная работа будет оплачена по правилам ст. 152 ТК, если организация нарушила установленный порядок привлечения работников к сверхурочным работам?

Да, вправе. Факт нарушения организацией порядка применения сверхурочных работ не освобождает ее от обязанности оплатить фактически проделанную работу в соответствии со ст. 152 ТК: интересы работника страдать не должны, общие требования об оплате труда действуют и в данном случае (ст. 37 Конституции Российской Федерации, ст. 77 КЗОТ).

Прав ли бухгалтер, заявляя, что нельзя оплачивать труд работников, привлеченных к сверхурочным работам на 3 часа (хотя фактически работа продолжалась лишь 40 мин.), ниже норм, предусмотренных в ст. 152 ТК?

Да, прав. Если организация привлекла работников к сверхурочным работам, то она должна обеспечить их работой и оплатить ее. Не имеет при этом значения и то обстоятельство, что сами работники не возражают против более низкой оплаты (это противоречило бы ст. 56, 57 ТК). С другой стороны, если организация оформила в установленном порядке простой в течение упомянутых сверхурочных работ, то применяются правила оплаты труда, установленные в ст. 157 ТК (см. [комментарий](#) к ней).

Как компенсируются сверхурочные работы, если в организации применяется суммированный учет рабочего времени?

И в этом случае следует руководствоваться ст. 152 ТК: в полуторном размере оплачиваются первые 2 часа (исчисленные за каждый рабочий день в среднем в данном учетном периоде), а остальное время оплачивается в двойном размере. При применении сдельной и повременно-премиальной систем оплаты труда работники получают доплату соответственно в размере 0,5 и полной тарифной ставки (сверх своего среднего заработка).

5. Если работник заключил трудовой договор с работодателем о внутреннем совместительстве, то работа (даже у данного работодателя) за пределами нормальной продолжительности рабочего времени:

- а) не является сверхурочной (см. об этом [комментарий](#) к ст. 98 ТК);
- б) оплачивается в зависимости от проработанного времени (с учетом ограничений по продолжительности таких работ, предусмотренных в ст. 98 ТК);
- в) может оплачиваться также в зависимости от выработки (если, например, это предусмотрено условиями трудового договора, Положением о работе по совместительству и т.д.).

6. Не следует путать сверхурочные работы (равно как работу по совместительству) с работой лиц, у которых ненормированный рабочий день (см. об этом [комментарий](#) к ст. 101 ТК). Порядок и размеры оплаты труда лиц имеющих, ненормированный рабочий день, могут быть предусмотрены в коллективном договоре, соглашении либо в правилах внутреннего распорядка организации.

7. В заключении приводим примерный приказ о привлечении работника к сверхурочным работам и оплате их труда:

г. Москва

27 мая 2004 г.

Приказ N

1. Косареву Светлану Борисовну, привлечь к сверхурочным работам 28 мая 2004 г. в связи с необходимостью подготовить зал для проведения общего собрания членов акционерного общества (с ее письменного согласия).

2. Оплату труда Косаревой С.Б. осуществить в соответствии со ст. 152 ТК.

3. С настоящим приказом ознакомить Косареву С.Б. под расписку.

Основание: ст. 99, 152 ТК, письменное согласие Косаревой С.Б., согласие выборного профсоюзного органа акционерного общества от 26 мая 2004 г.

Генеральный директор АО

Гусев Н.А.

Статья 153. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни

1. Комментируемая статья исходит из того, что за работу в выходные дни, равно как за работы в нерабочие праздничные дни (см. об этом [комментарий](#) к ст. 113 ТК) работникам должна быть обеспечена оплата не менее чем по двойным сдельным расценкам. Иначе говоря, ранее существовавшее ограничение (состоящее в том, что больше двойной сдельной расценки платить было нельзя) ныне отменено. Работодатель может по своему усмотрению компенсировать работу

в праздничный день оплатой по тройным сдельным расценкам и даже по более высоким.

2. Аналогичное правило, по существу, применяется и в отношении работников-повременщиков. Им действующая редакция ст. 153 ТК гарантирует оплату труда в размере не менее двойной часовой или дневной ставки, более высокий размер оплаты работодатель может устанавливать по своему усмотрению. Общие принципы оплаты труда о более высоких размерах за работу в праздничные дни применяются и в отношении руководителей и служащих - им сверх оклада положена доплата, предусмотренная в ст. 153 ТК. Однако если работа в праздничные дни предусмотрена в нормах рабочего осуществляется в размере не менее одинарной ставки (часовой или дневной).

3. Для того, чтобы вместо повышенной оплаты труда работнику был предоставлен другой день отдыха, желания самого работника недостаточно. Это лишь одно из условий предоставления отгула. Слова "может быть предоставлен" другой день отдыха следует понимать так: если работодатель не имеет возможности вместо оплаты труда предоставить работнику отгул, то она не обязана это делать. В подобной ситуации работник вправе требовать лишь повышенной оплаты труда в соответствии со ст. 153 ТК.

Приводим примерный вариант приказа об оплате труда работнику в праздничный день:

г. Саранск

23 мая 2002 г.

Приказ N

1. Морозову Николаю Алексеевичу, инженеру-технологу, за работу в праздничный день 9 мая 2005 г. произвести доплату в порядке и размерах, установленных законодательством.

2. Главному бухгалтеру при исчислении заработной платы Н. А. Морозова в мае текущего года руководствоваться настоящим приказом.

3. Ознакомить Н.А. Морозова с настоящим приказом

Основание: приказ N 159 от 5 мая 2005 г. о работе Морозова Н.А. 9 мая 2005 г., ст. 153 ТК.

Директор ЗАО "Кристина"

Шубкин А.Н.

4. Для правильного применения ст. 153 ТК нужно также учесть ряд важных обстоятельств:

1) оплата труда творческих работников, а также профессиональных спортсменов (перечисленных в ст. 153 ТК) может определяться:

а) либо по общим правилам ст. 153 ТК, изложенным выше;

б) либо в соответствии с условиями коллективного договора, локального нормативного акта (например, Положения об оплате труда театральной организации) или непосредственно условиями трудового договора;

2) желание работника (о предоставлении ему дня отгула) может быть выражено в письменном заявлении на имя работодателя, либо в учинении надписи ("согласен", "не возражаю" и т.п.) на соответствующем приказе работодателя;

3) заранее (например, в трудовом договоре) оговаривать право работодателя привлекать к работе в выходные и нерабочие праздничные дни не допустимо.

Статья 154. Оплата труда в ночное время

1. Анализ ст. 154 ТК показывает, что:

1) по общему правилу работа в ночное время - не допускается. О случаях, когда такая работа производится, и о продолжительности работы в ночное время см. [комментарий](#) к ст. 96 ТК;

2) повышенной оплате подлежит каждый час ночной работы. Если работа продолжается не полный час (например, 42 минуты), то оплату труда следует производить за полный час. При этом:

а) повышенный размер оплаты труда за работу в ночное время устанавливается теперь не централизованно, а самим работодателем, например, в тексте коллективного договора или такого внутреннего документа, как Положение об оплате труда. Безусловно, при разработке коллективного договора стороны теперь должны гораздо более внимательно относиться к вопросу об оплате труда (см. об этом комментарий к [ст. 40, 41, 144](#) ТК);

б) законодательство теперь гарантирует работникам, что оплата труда за работу в ночное время не может быть ниже размера, установленного самим законодательством. Иначе говоря, действующее в настоящее время законодательство отказалось от установления жестко централизованных размеров повышенной оплаты за работу в ночное время.

С другой стороны, в последние годы принят ряд правовых актов самой Российской Федерации, регулирующих оплату труда в ночное время. Но они в основном касаются работников госорганов и учреждений, финансируемых из бюджета. Например, доплата за работу в ночное время установлена:

работникам учреждений здравоохранения и социальной защиты населения (включая и водителей санитарного транспорта, даже если они работают в транспортных коммерческих организациях, но привлекаются к работе указанных учреждений) в размере половины часовой тарифной ставки (оклада) за каждый час ночной работы (Бюлл. Минтруда Российской Федерации. 1992. N 7-8);

работникам, занятым оказанием скорой и неотложной медицинской помощи, в размере 100% часовой тарифной ставки (оклада) за каждый час ночной работы (см. там же);

(в зависимости от категории персонала в размере от 20 до 75%) различным работникам медицинских учреждений, НИИ, образовательных учреждений (САПП Российской Федерации. 1993. N 41. Ст. 3930);

в размере до 35% часовой тарифной ставки (оклада) за каждый час работы в ночное время работникам миграционной службы, по перечню должностей, утверждаемому МВД, осуществляющим руководство миграционной службой, и Минтрудом Российской Федерации (СЗ Российской Федерации. 1995. N 24 Ст. 2288).

2. Ночным временем считается период с 22 до 6 часов утра по местному времени. О запрещении привлекать к работам в ночное время отдельных категорий работников см. [комментарий](#) к ст. 96 ТК, а об ограничении привлечения женщин к ночным работам см. [комментарий](#) к ст. 259 ТК.

Помимо работы в ночное время (ночной смены) действующее законодательство различает также работу в вечернюю смену (СП СССР. 1987. N 14). Вечерней считается смена, которая непосредственно предшествует ночной смене (БГКТ. 1987. N 9). Следует обратить внимание, что если работник привлечен к работе, более 50% продолжительности которой протекает в период с 22 часов до 6 часов утра, то считается, что он привлекался к работе в ночное время и вправе требовать повышенной оплаты труда.

3. Оплата труда "не ниже", чем предусмотрено законодательством - означает, что руководители предприятий (иные работодатели) в любом случае (даже если в коллективном договоре этот вопрос не решен или решен иначе) обязаны обеспечить повышенную оплату работ в ночное время в следующих размерах:

в отраслях, не относящихся к промышленности, каждый час повременщика оплачивается в размере 8/7 дневного часа (при 7-часовом рабочем дне), а сдельщикам доплачивается за каждый час работы в ночное время от 1/5 до 1/7 часовой ставки присвоенного работнику разряда;

в тех же отраслях (при условии, что продолжительность ночной работы сокращается на 1 час) повременщикам за каждый час ночной работы производится доплата в размере 7/8 дневного часа (при 7-часовом рабочем дне) или в размере 6/5 дневного часа (при 6-часовом рабочем дне), а сдельщикам за каждый час ночной работы соответственно доплачивается 1/6 или 1/5 часовой ставки присвоенного сдельщику разряда;

на предприятиях, относящихся к промышленной сфере, устанавливается доплата в размере от 50% (например, в хлебопекарной промышленности) до 75% (например, в текстильной промышленности) часовой тарифной ставки (СП СССР. 1987. N 14; БГКТ. 1987. N 9). Однако эти доплаты, - лишь минимальная гарантия, обеспеченная работнику законодательством.

Статья 155 . Оплата труда при невыполнении норм труда (должностных обязанностей)

При невыполнении норм труда (должностных обязанностей) по вине работодателя оплата производится за фактически проработанное время или выполненную работу, но не ниже средней заработной платы работника, рассчитанной за тот же период времени или за выполненную работу. При невыполнении норм труда (должностных обязанностей) по причинам, не зависящим от работодателя и работника, за работником сохраняется не менее двух третей тарифной ставки (оклада). При невыполнении норм труда (должностных обязанностей) по вине работника оплата нормируемой части заработной платы производится в соответствии с объемом выполненной работы. 1. Упомянутые в ст. 155 нормы труда и должностные оклады по общему правилу (если только иное не оговорено законом, например, в отношении госслужащих, служащих органов местного самоуправления и др.), утверждаются в настоящее время, как правило, самими работодателями (см. об этом комментарий к [ст. 152](#), [162](#) ТК). Разумеется, они должны быть обоснованы и своевременно доведены до работников. Если эти нормы не выполнены не по вине работника, то он вправе потребовать оплаты за фактически выполненную работу. Причина невыполнения норм может быть любой: явно завышенный характер норм выработки, что делает их заведомо невыполнимыми, непредвиденные трудозатраты в ходе выполнения работ и т.п.

2. Размер реальной месячной оплаты работника при невыполнении норм выработки зависит от присвоенного ему разряда, от размера оплаты труда, соответствующего его разряду, от размера должностного оклада. Все эти вопросы решаются в организации (как правило, в таком внутреннем документе, как Положение об оплате труда, либо в Правилах внутреннего распорядка, либо в коллективном договоре). Статья 155 ТК устанавливает лишь нижний предел (не ниже среднего заработка) оплаты труда при невыполнении норм выработки не по вине работника.

Верхний же предел законодательство не устанавливает.

3. Если нормы выработки не выполнены из-за небрежности работника, его умышленных действий и в других случаях, когда причиной невыполнения норм выработки являются виновные действия (или, наоборот, бездействие) работника, то он вправе требовать оплаты труда лишь в размерах, соответствующих объему выполнения работы, произведенной продукции, оказанных услуг и т.п. При этом закон не устанавливает ни низших, ни верхних пределов оплаты труда работника. Если невыполнение норм выработки допущено работником, временно переведенным на другую работу по производственной необходимости, то сохраняется его средний заработок (см. подробнее [комментарий](#) к ст. 74 ТК). Аналогично решается вопрос об оплате труда и беременных женщин, переведенных на более легкую работу (либо при снижении ими норм выработки, см. [комментарий](#) к ст. 254 ТК).

При переводе работника на более легкую нижеоплачиваемую работу (в т.ч. и при снижении норм выработки) за ним сохраняется средний заработок в течение 1 месяца со дня перевода. См. также [комментарий](#) к ст. 182 ТК.

4. Если нормы выработки (должностные обязанности) не выполнены, хотя нет вины ни работника, ни работодателя, то за работником сохраняется не менее 2/3 тарифной ставки (оклада). Конкретный размер оплаты труда в этих условиях зависит от того, как решен вопрос в коллективном договоре, в трудовом договоре, в локальных нормативных актах.

5. Средняя зарплата (упомянутая в ст. 155 ТК) рассчитывается:

1) по общим правилам, установленным в ст. 139 ТК (см. [комментарий](#) к ней);
2) либо исходя из продолжительности периода времени, в течение которого имело место невыполнения норм выработки (должностных обязанностей);

3) либо исходя из объема выполненной работы. При этом необходимо руководствоваться действующим у данного работодателя - организации Положением об оплате труда, иным локальным нормативным актом, либо (если, например, работодатель - индивидуальный предприниматель) - условиями трудового договора.

В организации, где разработан и заключен коллективный договор - данный вопрос целесообразнее решать в приложении к коллективному договору.

Статья 156. Оплата труда при изготовлении продукции, оказавшейся браком

1. Хотя в ст. 156 ТК речь идет об изготовлении бракованной продукции, следует учесть, что под словом "продукция" в данном случае понимается не только продукция производственно-технического назначения, но и то, что обычно называют "товаром" (ст. 454-566 ГК, см. об этом в книге: Гуев А.Н. Постатейный комментарий к части 2 ГК РФ (изд. 4). М.: Инфра-М, 2002). Относится ли изделие к бракованной продукции либо нет, необходимо устанавливать исходя из установленных стандартов, технических условий, эталонов, образцов и т.п. В любом случае факт изготовления бракованной продукции должен быть установлен работодателем. Как правило, составляется акт о выпуске бракованной продукции представителем ОТК (если такой отдел есть в организации), непосредственным руководителем работ (мастер, начальник участка, прораб, старший инженер и т.п.). При отсутствии в организации ОТК в составлении акта о браке должен участвовать главный специалист (например, главный технолог, инженер по качеству и т.п.). Работодатель в необходимых случаях вправе приглашать также специалистов со стороны. В любом случае с актом о выпуске бракованной продукции работник должен быть ознакомлен под расписку. Акт утверждается руководителем организации (иными работодателями). В приказе об оплате бракованной продукции должно содержаться указание бухгалтерии об учете брака, допущенного работником, при исчислении его зарплаты за соответствующий месяц. Вот примерное содержание такого приказа:

г. Мурманск

27 ноября 2003 г.

Приказ N

За выпуск бракованной продукции по вине работника, выразившийся в изготовлении трех пар детских ботинок, не соответствующих установленным стандартам и признанных непригодными для поставок потребителям, приказываю:

1. Сидорову Николаю Амосовичу за изготовление полностью бракованной продукции (3 пар детских ботинок) - оплату не производить.

2. Главному бухгалтеру при исчислении зарплаты Н. А. Сидорова руководствоваться настоящим приказом.

3. Ознакомить Н. А. Сидорова с настоящим приказом под расписку.

Основание: акт об изготовлении брака от 23 ноября 2003 г. (с распиской Н. А. Сидорова), докладная мастера 3-го участка, заключение главного технолога от 23 ноября 2003 г., ст. 156 ТК.

2. Если брак допущен не по вине работника (например, из-за некачественного сырья, из-за ошибок в документации, из-за неисправности оборудования и т.п.), оплата труда производится наравне с годными изделиями. Частичный брак по вине работника оплачивается по пониженным, в сравнении с действующими расценками, однако в любом случае нельзя платить меньше размеров, упомянутых в ст. 156 ТК. В частности зарплата работника не может быть уменьшена, если брак изделий явился следствием скрытого дефекта любого обрабатываемого материала. Иначе говоря, и в настоящее время учитываются скрытые дефекты любых обрабатываемых материалов, а не только металла, как это было до недавнего времени. Дефект считается "скрытым", если его невозможно обнаружить обычным путем, т.е. без специальных проверок, исследований, анализов и т.п. С другой стороны, при обнаружении как дефектов в обрабатываемом материале, так и самого факта допущенного брака работник незамедлительно должен поставить в известность работодателя (например, начальника цеха, мастера, любого непосредственного руководителя работ). Если же он не предупредил работодателя и продолжал изготавливать бракованную продукцию, то эта продукция оплате не подлежит, т.к. налицо виновное бездействие работника, повлекшее выпуск брака.

3. О том, в какой части продукция является браком, можно судить по акту о бракованной продукции. Если брак полный и он допущен по вине работника, то оплата труда не производится. В случае возникновения споров о степени допущенного брака и связанных с этим размером оплаты труда они рассматриваются в общем порядке (см. [комментарий](#) к гл.60 ТК). О материальной ответственности работника за выпуск бракованной продукции см. [комментарий](#) к [ст. 238](#), [239](#) ТК.

Статья 157. Оплата времени простоя

1. О понятии "простой" см. [комментарий](#) к ст. 74 ТК. Причины простоя могут быть самыми разнообразными: отсутствие сырья, комплектующих деталей, нехватка энергии, невозможность оплаты поставок смежников, поставляющих полуфабрикаты; из-за поразившей народное хозяйство страны системы неплатежей и т.п. Главное, чтобы простой наступил не по вине работника. Лишь при этом условии он вправе требовать оплаты времени простоя по правилам ст. 158 ТК.

Вторым условием оплаты времени простоя закон называет необходимость предупреждения работодателя о начале простоя. Поскольку закон установил письменную форму такого предупреждения, то недостаточно, чтобы работник устно известил непосредственного руководителя работ (либо любое иное должностное лицо, отвечающее за организацию работ) о начале простоя. Требовать от работника предупреждения в специальной письменной форме (например, по образцу, разработанному работодателем) - неправомерно. С другой стороны, сам работник по своему усмотрению может выбрать такую форму предупреждения, как докладная, рапорт, телеграмма и т.д.

2. Статья 158 ТК устанавливает лишь нижний предел оплаты времени простоя. Однако в самой организации (например, в Положении об оплате труда) могут быть установлены более высокие размеры оплаты времени простоя. Следует иметь в виду, что если при заключении трудового договора стороны оговорили, что время простоя не по вине работника будет оплачиваться, скажем, не ниже чем исходя из среднего заработка, то работник вправе требовать такой оплаты, а организация будет обязана платить в таком размере. Главное, чтобы установленный ст. 158 ТК нижний предел оплаты времени простоя был соблюден, а более высокая оплата труда допускается.

3. Если простой имел место по вине работника, то это время не подлежит оплате. При этом не имеет значения форма вины работника (умысел, самонадеянность, неосторожность). Более того, это нарушение правил внутреннего распорядка со стороны работника, т.к. он виновным образом не исполнил свою важнейшую трудовую обязанность - работать качественно. По существу, разновидностью простоя по вине работников является простой при незаконных забастовках, поэтому это время также оплате не подлежит (см. об этом [комментарий](#) к ст. 413 ТК).

4. В последние годы ряд работодателей (особенно это касается государственных и муниципальных унитарных предприятий, учреждений, организаций) из-за финансовых трудностей, а также из-за невозможности обеспечить своих работников работой (нет сырья, продукция не находит сбыта, конвейер простаивает и т.п.) стали применять "вынужденные отпуска" без сохранения зарплаты. Между тем это не соответствует ст. 128 ТК (см. [комментарий](#) к ней), т.к. работники не подавали заявления о предоставлении отпуска без сохранения зарплаты, да и такого основания для предоставления отпуска ст. 128 ТК не предусматривает. Кроме того, инициатором этих "вынужденных отпусков" являются не сами работники, а работодатели, что также не соответствует ст. 128 ТК (не говоря уже о том, что никакой последующей "отработки" за время вынужденного отпуска не бывает). В этих случаях организация обязана руководствоваться нормами ст. 158 ТК: должен активироваться простой, а работникам необходимо платить не ниже 2/3

тарифной ставки (оклада). Это подтвердил и Минтруд в постановлении N 40 от 27 июня 1996 г.

5. Работодатели, которые из-за финансовых затруднений не могут своевременно платить зарплату, иногда переводят работников (без их согласия) на условия неполного рабочего времени, что также является нарушением ст. 93 ТК (см. [комментарий](#) к ней). В случаях, указанных в Письме N 44 от 06.03.95 Федеральной службы занятости (оно сохраняет силу), такие работодатели могут обратиться за финансовой поддержкой с заявлением специального образца.

Этим Письмом утверждено Положение, которое определяет порядок и условия предоставления компенсационных выплат работникам, находящимся в отпусках без сохранения заработной платы в связи с вынужденным временным прекращением работы, и предназначено для оказания практической помощи органам государственной службы занятости населения Российской Федерации.

6. В Положении, в частности предусмотрено, что:

а) компенсационные выплаты за счет средств органов занятости населения Российской Федерации применяются как чрезвычайная и краткосрочная мера материальной поддержки работников, находящихся в отпусках без сохранения заработной платы в связи с вынужденным временным прекращением работы организации и не прервавших трудовых отношений с работодателем;

б) финансовые средства выделяются в целях предупреждения массовых высвобождений, сохранения кадрового потенциала организаций, находящихся в сложном финансово-экономическом положении по объективным, не зависящим от организации причинам;

в) финансовые средства на компенсационные выплаты выделяются на безвозвратной основе органами службы занятости по месту нахождения организации.

Сумма выделяемых финансовых средств, условия (безвозвратная или возвратная основа) и период их предоставления устанавливаются органами службы занятости исходя из наличия средств, уровня безработицы в регионе, а также финансового состояния организации;

г) при выделении финансовых средств на компенсационные выплаты органы службы занятости могут при прочих равных условиях предоставлять эти средства в первую очередь градообразующим организациям, а также организациям, осуществляющим конверсию военного производства;

д) финансовые средства на компенсационные выплаты не выделяются организациям, объявленным в установленном порядке несостоятельными (банкротами) или по которым вынесено решение о назначении внешнего управления, санации, уполномоченным на то органом;

е) компенсации выплачиваются работникам, состоящим в штате организации и не получающим пенсии по старости (возрасту), включая льготные пенсии, установленные законодательством;

ж) компенсационные выплаты могут предоставляться работникам, находящимся в отпуске без сохранения заработной платы в связи с вынужденным прекращением работы организации, на основании заключаемого органами службы занятости и администрацией организации договора;

з) продолжительность периода выплаты компенсаций каждому работнику определяется администрацией средств, но организации не должна превышать 4 месяцев (подряд либо в сумме календарных месяцев) в течение календарного года;

и) в районах и местностях, где установлены районные коэффициенты к заработной плате, компенсационные выплаты начисляются с учетом районного коэффициента;

к) компенсационные выплаты не предоставляются работникам, занятым на сезонных и временных работах, совместителям, а также работающим по договорам подряда и лицам, работающим у граждан по договорам (контрактам).

7. Указанное Положение не распространяется на осужденных, привлекаемых к труду на предприятиях исправительно-трудовых учреждений, на производственных объектах других министерств и ведомств, а также на осужденных, труд которых организуется на территории тюрем.

С другой стороны, финансовые средства на компенсационные выплаты работникам предоставляются организациям при одновременном соблюдении следующих основных условий:

а) ухудшение финансово-экономического положения произошло по объективным причинам и подтверждается документами, перечисленными в указанном Положении (см. об этом ниже);

б) разработан план мероприятий по финансово-экономическому оздоровлению производства, обеспечивающий реальную возможность оперативного восстановления нормального режима работы организации;

в) прекращены увольнения работников по инициативе работодателя в течение всего периода предоставления компенсационных выплат.

8. Компенсации, указанные выше, выплачиваются работникам, находящимся в отпусках без сохранения заработной платы в связи с вынужденным временным прекращением работы организации, в размере минимальной оплаты труда, установленной федеральным законом.

Органы службы занятости вправе увеличивать размер компенсационных выплат работникам, находящимся в вышеуказанных отпусках, до 3-кратной величины минимального

размера оплаты труда, установленного федеральным законом, при условии их участия в работах, организуемых исполнительными органами государственной власти (местного самоуправления) данной территории или самой организацией.

Условия увеличения размера компенсационных выплат определяются в зависимости от территориальных особенностей органами службы занятости. Основными условиями увеличения размера компенсационных выплат являются виды работ, объем выполненных работ и продолжительность участия в них в течение календарного месяца, за который выплачивается компенсация. Фактическое участие и объем выполненных работ должны быть подтверждены организаторами работ (п. 2 Положения).

9. Финансовые средства на компенсационные выплаты работникам предоставляются организациям при одновременном соблюдении следующих также дополнительных условий:

а) разработан план мероприятий, обеспечивающий реальную возможность возврата финансовых средств с указанием источников их погашения;

б) имеются гарантии банка, кредитного учреждения, страховой организации или финансового органа исполнительной власти по возврату средств;

в) прекращены увольнения работников по инициативе работодателя в течение всего периода предоставления компенсационных выплат.

Размер компенсационных выплат для работников, находящихся в отпусках без сохранения заработной платы в связи с вынужденным временным прекращением работы организаций, не должен превышать 6-кратной величины минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом (п. 3 Положения).

10. Для выделения финансовых средств на компенсационные выплаты работникам (работодатель) обращается в органы службы занятости с заявлением (его можно получить в службе занятости).

В заявлении указываются:

условия выделения финансовых средств (на возвратной или безвозвратной основе);

численность работников, находящихся в отпусках без сохранения заработной платы в связи с вынужденным временным прекращением работы организации;

предполагаемая сумма и продолжительность предоставления компенсационных выплат.

К заявлению о выделении финансовых средств прилагаются:

а) копии документов об уплате налогов;

б) банковская справка о платежеспособности организации;

в) справка о наличии собственных оборотных средств;

г) копия приказа о предоставлении работникам организации отпусков без сохранения заработной платы в связи с вынужденным временным прекращением работы организации;

д) план мероприятий по финансово-экономическому оздоровлению производства или план мероприятий, обеспечивающий реальную возможность возврата финансовых средств с указанием источников их погашения;

е) иные документы, предусмотренные в Положении.

11. Документы составляются на дату обращения в органы занятости и заверяются соответствующими подписями и подписью руководителя организации.

Органы службы занятости рассматривают заявления организаций, отвечающих одновременно всем условиям, перечисленным в Положении, при предоставлении финансовых средств на безвозвратной основе.

Для принятия решения о выделении финансовых средств органы службы занятости могут запрашивать у организации необходимую им информацию, а также привлекать экспертов для оценки финансово-экономического состояния организации.

Решения о предоставлении (отказе) финансовых средств принимаются органами службы занятости по каждой организации отдельно в течение месяца со дня получения от организации заявления и оформляются приказом.

О принятом решении органы службы занятости сообщают организации, высылая копию приказа (решения).

12. На основании принятого решения о предоставлении финансовых средств соответствующий орган службы занятости заключает с администрацией организации договор.

В качестве основных условий в договоре предусматриваются:

обязательное прекращение увольнений по инициативе работодателя в течение всего периода действия договора;

использование предоставляемых финансовых средств исключительно на компенсационные выплаты работникам;

право контроля со стороны органов службы занятости за правильностью начисления и выплаты компенсаций администрацией организации.

При выделении средств для компенсационных выплат на возвратной основе в договоре предусматриваются взаимные обязательства органов службы занятости и организации об

условиях, сроках предоставления и возврата финансовых средств, а также ответственность организации при невыполнении условий договора.

Время, в течение которого выделенные финансовые средства подлежат возврату, включается в срок действия договора.

В договоре устанавливается период, в течение которого будут выплачиваться компенсации работникам. При этом первым днем, с которого будут начисляться компенсационные выплаты работникам, считается день, когда заявление о предоставлении финансовых средств зарегистрировано в органах службы занятости, или любой последующий день по решению администрации организации.

Администрация организации ежемесячно производит начисление компенсаций каждому работнику, за число дней фактического нахождения в отпуске без сохранения заработной платы в связи с вынужденным временным прекращением работы организации в расчетный период и определяет общую сумму необходимых финансовых средств для выплаты компенсаций.

Выплата компенсаций работникам производится администрацией организации в том же порядке, что и заработная плата (п. 4 Положения).

13. Перечисление финансовых средств на счет организации осуществляется органами службы занятости в установленном порядке в недельный срок со дня представления администрацией организации заявки.

Перечисление финансовых средств производится:

на безвозвратной основе - ежемесячно;

на возвратной основе - один раз общей суммой, если период предоставления компенсационных выплат не превышает одного месяца, или частями в соответствии с договором.

В платежных поручениях на перечисление средств органы службы занятости указывают целевое направление их расходования.

Администрация организации ежемесячно, в течение 7 дней после выплаты компенсаций, отчитывается перед органом службы занятости об использовании средств, выделенных из Фонда занятости:

на безвозвратной основе - актом на их списание;

на возвратной основе - актом о целевом использовании финансовых средств (п. 5).

Перечисление финансовых средств приостанавливается (прекращается) органами службы занятости в случае:

непредставления акта на списание или целевого использования финансовых средств за предшествующий месяц;

нарушения администрацией организации условий предоставления компенсационных выплат.

Перечисление финансовых средств прекращается и договор расторгается в одностороннем порядке органами службы занятости со дня признания факта несостоятельности (банкротства) организации арбитражным судом или вынесения решения о назначении внешнего управления, санации.

Суммы компенсационных выплат, незаконно выплаченные работникам, подлежат взысканию с организаций в порядке, установленном законодательством (п. 5 Положения).

Финансовые средства, выделенные на возвратной основе, возмещаются организацией органу службы занятости в соответствии с договором, но не позднее 6 календарных месяцев со дня получения последней компенсации работниками организации.

Статья 158. Оплата труда при освоении новых производств (продукции)

1. При освоении новых производств (либо новых видов продукции) за работником может быть сохранена его средняя зарплата в той мере, в какой:

1) это предусмотрено коллективным договором (см. об этом комментарий к [ст. 40, 41](#) ТК), действующим в данной организации. Однако в коллективном договоре может быть предусмотрена доплата и несколько ниже, чем средняя зарплата работника (с учетом конкретных обстоятельств);

2) это предусмотрено условиями трудового договора (см. комментарий об этом к [ст. 56, 57](#)), а если работодателем является физическое лицо (например, индивидуальный предприниматель) - то только в условиях трудового договора (см. об этом комментарий к [ст. 303, 305](#) ТК).

2. Период освоения новых производств (продукции) - определяется особенностями этих производств (технологическими, организационными и т.п.). В коллективном договоре (либо трудовом договоре) может быть предусмотрено:

сохранение прежнего заработка на весь период упомянутого освоения;

сохранение прежнего заработка на определенную часть времени этого освоения (при этом указывается конкретная продолжительность работы, в течение которой сохраняется прежний заработок).

Размер сохраняемого "прежнего заработка" определяется по общим правилам исчисления

среднего заработка (см. [комментарий](#) к ст. 139 ТК).

Глава 22. Нормирование труда

Статья 159. Общие положения

1. Анализ ст. 159 ТК показывает, что:

1) ее правила имеют общий характер. Дело в том, что:

а) нормам труда специально посвящены правила ст. 160, 161 ТК;

б) введению и замене пересмотру норм труда - посвящены правила ст. 161 ТК;

в) обеспечению нормальных условий работы для выполнения норм выработки посвящены правила ст. 162 ТК (см. [комментарий](#));

г) работники вправе требовать, а соответствующие органы (например, органы Минтруда Российской Федерации, Федеральной инспекции труда и др.) - обязаны оказать содействие в организации нормирования их труда.

2. Система нормирования труда (упомянутая в ст. 159 ТК):

1) разрабатывается и принимается работодателем;

2) может быть установлена в коллективном договоре действующим у данного работодателя (см. [комментарий](#) к [ст. 40, 41](#) ТК). В практике возник вопрос: может ли индивидуальный предприниматель устанавливать нормы труда? Да, может, например, оговорив это в трудовых договорах с работниками (см. об этом [комментарий](#) к [ст. 56, 57, 303](#) ТК).

3) определяется работодателем с учетом мнения (это осуществляется в соответствии со ст. 372, 373 ТК) выборного профсоюзного органа.

Статья 160. Нормы труда

1. Применяя правила ст. 160 ТК, нужно учесть, что:

1) они содержат легальное определение норм труда и характеризуют состав последних. Нормы труда состоят из трех составных частей: нормы выработки, нормы времени, нормы обслуживания;

2) они устанавливают общие принципы правового регулирования норм выработки;

3) в отличие от ст. 102 КЗОТ в состав норм выработки комментируемая статья не включила "нормы численности".

2. "Нормы труда", упоминаемые в ст. 160 ТК, в настоящее время устанавливаются самим работодателем в лице администрации и выборного профсоюзного органа, а при отсутствии последнего - с учетом мнения иного представительного органа (см. [комментарии](#) к [ст. 372, 373](#) ТК). В любом случае эти нормы должны служить мерилем вклада работника в получение прибыли, основанием для установления размера оплаты труда, льгот и преимуществ, связанных с работой, и т.п.

3. "Нормы выработки" - это установленные в организации показатели (в натуральных величинах: штуках, единицах, метрах, килограммах и т.д.), выполнение которых должно быть обеспечено данным конкретным работником (группой работников) за единицу рабочего времени (например, за час, за рейс, за рабочую смену, за квартал и т.п.). Применение "норм выработки" ограничено: это возможно лишь в случаях, когда характер выполняемой работы позволяет измерять количество изготовленного, обработанного, реализованного, перевезенного и т.д. за конкретный учетный период. В отличие от них "нормы времени", также упоминаемые в ст. 160 ТК, позволяют определить величину затрат рабочего времени (в человеко-днях, в часах и т.п.), необходимых для выполнения определенных производственных, технологических, иных операций. Нормы времени также устанавливаются в настоящее время самим работодателем как для отдельных работников, так и для группы работников (бригад, например, временной творческой группы, коллектив филиала и т.п.).

4. "Нормы обслуживания", упоминаемые в ст. 160 ТК, чаще всего применяют в отношении работников (либо группы работников), занятых обслуживанием клиентов (например, оказанием им торгово-посреднических, аудиторских, консультационных услуг) либо обслуживанием других структурных подразделений данного предприятия (например, техническое обслуживание компьютеров, станков с ЧПУ, оргтехники специальной группой и т.д.).

Устанавливаются нормы обслуживания приказом руководителя организации, в котором должны быть указаны объем выполненных работ по обслуживанию за единицу времени (за смену, за неделю и т.п.). Чаще всего целесообразно применять данный вид нормирования на тех работах, которые по своему характеру не могут быть четко измерены по количественным параметрам.

5. Укрупненные или комплексные нормы труда могут составляться по усмотрению самого работодателя. Принципы их составления могут быть самыми разнообразными: от простейших (когда берут нормы труда индивидуального работника и в зависимости от числа работающих в бригаде лиц пропорционально их увеличивают) до более сложных (когда нормы составляются не

только с учетом индивидуальных нормативов, численности работников, но и с учетом сложности работ, их различной характеристики, с учетом эффекта коллективных усилий, более полного использования оборудования, техники и т.д.). Однако применение данного вида норм труда в любом случае предполагает применение коллективных форм организации и оплаты труда.

6. Организации любых организационно-правовых форм, основанные на различных формах собственности (иные работодатели), обязаны пересматривать нормы труда в случае проведения мероприятий, упомянутых в части 2 ст. 160 ТК, лишь при условии, что эти мероприятия ведут к росту производительности труда. При этом речь идет именно о таком росте производительности труда, который ведет к снижению себестоимости, к росту объема продаж, к достижению на этой основе более высокой прибыли. Отдельные достижения, если они даже явились результатом упомянутых мероприятий, но не приводят к росту производительности труда на предприятии, к росту его доходов, не могут служить основанием для того, чтобы требовать замены норм труда на новые - более высокие. Однако, чтобы творческие усилия отдельных работников, добивающихся более высоких результатов, должным образом оценивались, их индивидуальные заработки можно повышать, не изменяя нормы труда.

7. О введении, замене, пересмотре норм труда см. [комментарий](#) к ст. 162. О типовых нормах труда см. [комментарий](#) к ст. 161.

Статья 161. Разработка и утверждение типовых норм труда

1. Анализ ст. 161 ТК показывает, что разработка и утверждение типовых норм труда допустимы только для однородных работ.

2. Указанные в ст. 161 ТК типовые нормы разрабатываются и утверждаются в порядке, установленном Правительством Российской Федерации.

3. Во исполнения ст. 161 ТК Правительство Российской Федерации Постановлением N 804 от 11.11.2002 утвердило "Правила разработки и утверждения типовых норм труда". В правилах установлено, что:

1) типовые нормы труда разрабатываются федеральным органом исполнительной власти, на который возложены управление, регулирование и координация деятельности в отрасли (в подотрасли) экономики (например, министерства, департаменты, комитеты и т.п. "госорганы").

2) типовые межотраслевые нормы труда утверждаются Минтруда Российской Федерации;

3) типовые профессиональные, отраслевые и иные нормы труда утверждаются госорганом по согласованию с Минтруда Российской Федерации;

4) пересмотр типовых норм труда (в случаях, предусмотренных законодательством, см. например, [комментарий](#) к ст. 162 ТК), осуществляется в порядке, установленном для их разработки и утверждения.

Статья 162. Введение, замена и пересмотр норм труда

1. Комментируемая статья посвящена процедурным вопросам. Инициатива пересмотра (введения, замены) норм труда может исходить как от работодателя, так и от выборного профсоюзного органа. Если в организации нет выборного профсоюзного органа, инициатором пересмотра норм труда может быть иной представительный орган работников, трудовой коллектив (например, решение об этом может быть принято на общем собрании коллектива). Соответствующий локальный нормативный акт применяется в соответствии со ст. 372, 373, см. [комментарий](#) к ним. С другой стороны, учредители ООО, СП, АО и т.д., если они не работают в организации, в решение этого вопроса не вправе вмешиваться, т.к. это противоречило бы нормам действующего законодательства (например, ст. 66 Закона об АО, п. 5.4 Типового устава казенного предприятия и др.).

2. Статья 162 ТК обязывает работодателя извещать работников об изменении норм труда, однако не устанавливает формы такого извещения. Это означает, что форма извещения может быть любой: объявление под расписку каждому работнику, сообщение на собрании трудового коллектива, вывешивание объявления на доске объявлений, информация через печатный орган организации, направление письма и т.п. Чаще всего изменение норм труда оформляется как совместное решение работодателя и выборного профсоюзного органа (прилагается к коллективному договору). Известить работников можно и реже 2-месячного срока, указанного в ст. 162 ТК.

3. Систематическое толкование ст. 161 ТК (см. [комментарий](#) к ней) и ст. 162 ТК показывает, что в настоящее время (с учетом "Правил разработки и утверждения типовых норм труда" (утв. Постановлением Правительства Российской Федерации N 804 от 11.11.2002) чаще всего устанавливаются единые (типовые) для всей отрасли нормы выработки. В тех случаях, когда характер выполняемых трудовых операций не зависит от отраслевой принадлежности организации, могут быть установлены межотраслевые нормы. В последнем случае они утверждаются Министерством труда Российской Федерации, в то время как отраслевые и ведомственные нормы труда устанавливаются отраслевыми министерствами, государственными

комитетами, департаментами, управлениями и т.п. органами.

Организации всех форм собственности, осуществляющие свою деятельность в той или иной отрасли, могут применять действующие отраслевые или ведомственные нормы труда. Они вправе также на их основе разрабатывать свои нормы. Что же касается норм труда, устанавливаемых Министерством труда в качестве межотраслевых, то им может быть придан общеобязательный характер (в этом случае все организации их должны соблюдать). Все зависит от того, оговаривает ли Минтруд Российской Федерации применение этих норм в организации всех форм собственности или не оговаривает (если нет оговорки об обязательности применения упомянутых норм, то вопрос об их применении решает сама организация).

4. Практика введения на государственных и муниципальных предприятиях единых (типовых) норм труда свидетельствует, что они вводятся обычно приказом администрации. При этом сроки введения определяются органом, который установил эти нормы, однако до конкретных работников (групп работников) они должны быть доведены не позднее сроков, упомянутых в ст. 162 ТК.

5. Применяя правила ст. 162 ТК нужно также учесть, что нормы труда тесно связаны с расценками по оплате труда. При этом в организациях, где применяется сдельная система оплаты труда, работодатель совместно с профсоюзным органом (иным представительным органом работников, при отсутствии выборного профсоюзного органа) должен решать вопрос об определении сдельных расценок. Необходимой предпосылкой этого является утверждение тарифных ставок для работников, имеющих тот или иной квалификационный разряд. В отношении служащих необходимо определять размеры базовых окладов, соответствующих тем или иным должностям. В качестве ориентира могут быть применены нормы и ставки, установленные для работников бюджетной сферы (см. [комментарий](#) к ст. 143 ТК).

Выбор методов определения сдельной расценки (например, путем деления часовой (дневной) тарифной ставки соответствующего разряда, на часовую (дневную) норму выработки и т.д.) - за самим работодателем.

Однако в любом случае при определении сдельных расценок нужно обеспечить соблюдение ряда условий:

а) не следует принимать в расчет время проведения работ (ночная, вечерняя, дневная смена и т.п.);

б) при установлении сдельных расценок гарантии, установленные государством при оплате труда, должны быть соблюдены (см. об этом комментарий к [ст. 164, 165](#) ТК);

в) при установлении сдельных расценок нужно соблюдать особые гарантии, предоставляемые законодательством ряду категорий работников (инвалидам, несовершеннолетним и т.д.).

Решение об установлении новых сдельных расценок доводится до работников в сроки, определенные в ст. 73 ТК (см. [комментарий](#) к ней), т.е. не позднее чем за 2 месяца до введения новых расценок.

Статья 163. Обеспечение нормальных условий работы для выполнения норм выработки

1. Хотя в комментируемой статье речь идет о том, что организация должна обеспечить нормальные условия работы для выполнения работниками "норм выработки", все же следует учесть, что такую же обязанность работодатель несет и в отношении создания условий для выполнения всех других "норм труда", а не только "норм выработки" (о понятии "норм труда" см. [комментарий](#) к ст. 160 ТК).

Совершенно очевидно, что и для выполнения таких норм труда, как "нормы обслуживания", "нормированные задания" и др., необходимо и исправное состояние машин и станков, и своевременное бесперебойное снабжение сырьем, энергией, комплектующими и т.д.

2. "Исправное состояние" машин, станков, приспособлений - это такое их состояние, которое полностью соответствует их техническим характеристикам, назначению, обеспечивает безопасную эксплуатацию их, позволяет выполнить конкретный вид работы, порученной работникам. "Исправное состояние" упомянутых в ст. 163 ТК объектов предполагает также их комплектность и соответствие требованиям производственной санитарии и гигиены.

Из ст. 163 ТК по существу вытекает и такая обязанность работодателя, как поддержание работоспособности станков, машин, механизмов путем проведения всего комплекса мероприятий по техническому обслуживанию и ремонту этих объектов.

3. В ст. 163 ТК речь идет о "своевременном" обеспечении технической документацией. Однако данная обязанность работодателя возникает лишь в тех случаях, когда выполнение работ в целом и норм труда в частности невозможно без технической документации, либо отсутствие технической документации влияет на результативность работ.

Если же отсутствие документации не приводит к невыполнению норм труда, то работники не вправе по такому формальному обстоятельству обвинять организацию в том, что она не создала нормальные условия труда.

4. "Надлежащее качество", о котором речь идет в ст. 163 ТК, - это полное соответствие материалов, инструментов и иных предметов, необходимых для выполнения работ, утвержденным в установленном порядке стандартам, техническим условиям, сертификатам качества, иным документам, характеризующим уровень качества.

5. О безопасных и здоровых условиях труда см. [комментарий](#) к ст. 209 ТК "Своевременное" обеспечение работ энергией, иными источниками питания, "своевременное" снабжение полуфабрикатами, деталями и т.д. предполагает такой уровень снабжения, при котором работники не испытывают никаких трудностей для выполнения норм труда из-за неритмичности обеспечения энергией и предметами, материалами. При этом не имеет значения причина несвоевременного обеспечения работ упомянутыми объектами (по вине смежников поставщиков, из-за аварий на электростанциях, из-за перебоев в транспортной сети и т.д.).

В любом случае работник вправе требовать, чтобы работодатель обеспечил выполнение им норм труда.

Раздел VII. Гарантии и компенсации

Глава 23. Общие положения

Статья 164. Понятие гарантий и компенсаций

1. Применяя правила ст. 164 ТК, нужно обратить внимание на ряд обстоятельств:

1) в них дается легальное определение гарантий и компенсаций. В связи с этим ст. 164 ТК имеет особое значение для правильного применения норм глав 24-28 ТК (посвященных отдельным видам гарантий и компенсаций), ибо содержит необходимый понятийный аппарат;

2) гарантии и компенсации (упомянутые в ст. 164 ТК):

а) обеспечивают соблюдение основных принципов правового регулирования трудовых отношений (см. об этом [комментарий](#) к ст. 2 ТК);

б) соответствуют основным правам и обязанностям работника (см. об этом [комментарий](#) к ст. 21 ТК).

2. Для правильного применения и ст. 164 ТК и всех норм раздела VII ТК, нужно также учитывать:

1) нормы ст. 40-51 (о коллективных договорах и соглашениях, в которых отражаются такие гарантии и компенсации);

2) нормы ст. 56-90 (посвященные трудовому договору и персональным данным о работниках. В этих нормах предусмотрена также возможность реализации гарантий и компенсаций). См. [комментарий](#) к указанным нормам ТК.

Статья 165. Случаи предоставления гарантий и компенсаций

1. Анализ правил ст. 165 ТК позволяет сделать ряд выводов:

1) закон подразделяет гарантии и компенсации работников на:

а) общие (например, гарантии при приеме на работу, при переводах на другую работу и т.п.). При этом:

- перечень общих гарантий - указан в ст. 165 ТК не исчерпывающим образом;

- общие гарантии предоставляются всем работникам (а не только перечисленным в нормах глав 24-28 ТК).

б) специальные (например, гарантии при переезде на работу в другую местность, при совмещении работы с обучением и др.). При этом:

- данные гарантии предоставляются не всем работникам, а перечисленным в главах 24-28 ТК;

- и специальные гарантии перечислены в ст. 165 ТК неисчерпывающим образом.

2) наряду с нормами самого ТК и общие и специальные гарантии могут быть предусмотрены и в других федеральных законах (например, в Законе об инвалидах, в Законе о ветеранах, в Законе о госслужащих и т.д.).

2. Применяя правила ст. 165 ТК, нужно также учесть, что:

1) отдельным видам гарантий (специальных) посвящены нормы ст. 166-188 ТК (см. [комментарий](#) к ним);

2) работодатель (по общему правилу) за свой счет предоставляет гарантии и компенсации, указанные в ст. 165 ТК. Тем не менее закон обязывает (при выполнении работником государственных и общественных обязанностей и в ряде других случаев, см. об этом [комментарий](#) к ст. 170-172 ТК) госорганы и организации (в которых указанные обязанности работником фактически выполняются) - осуществлять работнику соответствующие выплаты.

Глава 24. Гарантии при направлении работников в служебные командировки и переезде на работу в другую местность

Статья 166. Понятие служебной командировки

1. В ст. 166 ТК дается легальное определение понятия служебной командировки. Признаками последней являются:

1) то что служебная командировка всегда представляет собой поездку работника:
а) в другую местность (т.е. в другой населенный пункт);
б) на работу вне места постоянной работы, хотя и в пределах данной местности (данного населенного пункта).

2) то, что такая поездка совершается по распоряжению (приказу) работодателя. В качестве последнего могут выступать не только организации, но и физические лица, например, индивидуальные предприниматели;

3) то, что поездка работника совершается на определенный срок (т.е. не постоянно, а на срок, указанный в приказе о командировке, в командировочном удостоверении и т.п.);

4) то, что в ходе командировки работник выполняет именно служебное поручение (чаще всего оно совпадает с трудовой функцией, которую работник выполняет по трудовому договору).

2. Применяя правила ст. 166 ТК, нужно также учесть:

1) если работодатель - организация направляет своего работника для выполнения служебного поручения (упомянутого в ст. 166 ТК) в свой филиал, представительство, иное территориально-обособленное подразделение - то также налицо служебная командировка;

2) если постоянная работа лица протекает в пути или имеет разъездной характер (например, курьер, проводник вагона и др.) - то служебные поездки такого работника - не являются командировкой.

Статья 167. Гарантии при направлении работников в служебные командировки

1. Анализ правил ст. 167 ТК показывает, что:

1) она устанавливает ряд важных общих правил. Дело в том, что:
а) возмещению расходов, связанных со служебной командировкой, специально посвящены нормы ст. 168 ТК (см. [комментарий](#) к ней);

б) возмещению расходов при переезде на работу в другую местность посвящены нормы ст. 169 ТК (см. [комментарий](#)).

2) в качестве важнейших гарантий ст. 167 ТК устанавливает также, что на все время командировки за работником по месту основной работы сохраняются:

а) место работы (обусловленное трудовым договором, см. об этом комментарий к ст. 56, [57](#) ГК) или занимаемая им (до начала командировки) должность. И по месту командировки работник, как правило, выполняет трудовые функции, вытекающие из выполняемой им работы (либо занимаемой им должности) по месту основной работы;

б) средний заработок (он исчисляется по правилам ст. 139 ТК, см. [комментарий](#) к ней), имевший место до начала командировки.

2. Применяя правила ст. 167 ТК, нужно также учесть, что:

1) гарантии (указанные в ст. 167 ТК) - обязаны обеспечить любые работодатели (т.е. и организации, и госорганы, и органы местного самоуправления, и граждане, в том числе индивидуальные предприниматели);

2) при направлении в служебную командировку следует иметь в виду ряд обстоятельств:

а) необходимо соблюдать запрет на командировку отдельных категорий работников (см., например, ст. 259, 264 ТК и [комментарий](#) к ним);

б) срок командировки не может, по общему правилу, превышать 40 дней, не считая времени нахождения в пути (СП СССР. 1988. N 15. Ст. 42); выходные дни командированный использует в месте командировки; если же он работал в эти дни, то компенсация осуществляется в соответствии со ст. 153 ТК;

в) срок командировки для выполнения монтажных, наладочных работ, работ по строительству не может по общему правилу превышать 1 год (СП СССР. 1988. N 15. Ст. 42);

г) день отправления в командировку и день прибытия принимаются за один день; если работник по указанию руководителя выехал в командировку в выходной день, ему предоставляется другой выходной день после возвращения из командировки (БГКТ СССР. 1988. N 8);

д) командированный работник по общему правилу не включается в списочный состав организации, куда он направлен в командировку, и получает зарплату, а также все компенсации за командировку от своего предприятия;

е) отказ работника от командировки (если нет уважительных причин, например, болезнь работника, необходимость ухода за престарелой матерью и т.п.) - есть нарушение трудовой

дисциплины со всеми вытекающими последствиями (БВС. 1970. N 8. С. 1).

3. Направление в командировку оформляется приказом. Вот примерное его содержание:

г. Москва

5 марта 2003 г.

Приказ N

1. Морозова Николая Петровича, инженера-технолога, командировать в г. Санкт-Петербург в АО "Марс" с 21 марта по 12 апреля 2003 г. для выполнения служебного поручения.

2. Главному бухгалтеру обеспечить выплату сумм командировочных в установленном порядке и размерах.

3. С настоящим приказом ознакомить Н. П. Морозова под расписку.

Основание: докладная зам. директора Кольцова Н. А. о необходимости служебной командировки специалиста в АО "Марс" ст. 166-168 ТК.

Генеральный директор АО "Мир"

Викторов А. Н.

4. Важное значение для обеспечения гарантий, предусмотренных в ст. 167 ТК, имеет правильное оформление направления в командировку. При этом следует учесть, что:

1) наряду с формой приказа (приведенной выше) работодатель может воспользоваться унифицированной формой Т-9 (утв. постановлением Госкомстата Российской Федерации N 26 от 06.04.2001 г.) Приказ (распоряжение) о направлении работника в командировку;

2) работнику, направленному в служебную командировку, работодатель должен выдать командировочное удостоверение, а также служебное задание для направления в командировку и отчет о его выполнении. Формы этих документов (соответственно Т-10 и Т-10а) также утверждены постановлением Госкомстата Российской Федерации N 26 от 06.04.2001 г.

3) работодатели должны также вести журналы учета работников, выбывающих и прибывающих в командировки (по форме, утвержденной приказом Минфином СССР, ГКТС СССР и ВЦСПС N 351 от 18.03.1988 г.).

5. Учитывая важность перечисленных выше документов и для работника и для работодателей, а также их труднодоступность, приводим их формы.

1) приказ о направлении в командировку одного работника:

2) приказ о направлении в командировку группы работников:

3) форма командировочного удостоверения, выдаваемого работнику:

4) служебное задание для направления в командировку и отчет работника (работодателю) о выполнении этого служебного задания:

5) Журнал учета работников, выбывающих в командировки:

из _____
(наименование объединения, предприятия, учреждения, организации)

N п/п	Фамилия, имя, отчество командированного работника	Занимаемая должность	Номер командировочного удостоверения	Ф.И.О., должность работника, подписавшего командировочное удостоверение	Дата фактического выезда	Дата фактического прибытия	Расписка командированного работника в получении командировочного удостоверения

6) Журнал учета работников, прибывающих в командировки:

из _____
(наименование объединения, предприятия, учреждения, организации)

N п/п	Фамилия, имя, отчество	Занимаемая должность	Наименование объединения, предприятия, учреждения	Дата прибытия	Дата выезда

	во команди- рованного работника	жность	ждения, организации, выдавших командировоч- ное удостоверение		

Статья 168. Возмещение расходов, связанных со служебной командировкой

1. Анализ правил ст. 168 ТК показывает, что:

1) они посвящены важнейшей составляющей гарантий, предоставляемых работникам при направлении их в служебные командировки (см. об этом [комментарий](#) к ст. 167 ТК), а именно - возмещению расходов, связанных с командировками этих работников;

2) в ст. 168 ТК неисчерпывающим образом перечислены расходы, которые подлежат возмещению: могут иметь место и иные расходы, которые фактически понесены работником, с разрешения (например, указанного в приказе о командировке) или с ведома (например, работодатель, узнав о том, что работник произвел такие расходы - не запретил их, а впоследствии при принятии отчета - одобрил понесенные затраты, признал их правомерными и оправданными).

2. Порядок и размеры возмещения расходов (упомянутых в ст. 168 ТК):

1) определяются коллективным договором (см. об этом комментарий к [ст. 40, 41](#) ТК) либо локальным нормативным актом организации (например, в Положении об оплате труда, в Положении о командировках работников и т.п. См. об этом комментарий к [ст. 8, 143, 144](#) ТК). Если работодателем является физическое лицо, то это может быть осуществлено в трудовом договоре (см. комментарий к [ст. 9, 303](#) ТК). Может быть это определено и в приказе о командировке (см. об этом [комментарий](#) к ст. 167 ТК);

2) в любом случае размер возмещения не может быть менее (ниже) размеров, утвержденных Правительством для организаций, финансируемых из федерального бюджета.

В Постановлении Правительства Российской Федерации N 729 от 02.10.2002 г. "О размерах возмещения расходов, связанных со служебными командировками на территории Российской Федерации, работникам организаций, финансируемых за счет средств федерального бюджета", что возмещение упомянутых расходов производится 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 рублей в сутки. При отсутствии документов, подтверждающих эти расходы, - 12 рублей в сутки;

б) расходов на выплату суточных - в размере 100 рублей 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.

3) расходы, превышающие указанные выше размеры, а также иные связанные со служебными командировками расходы, работодатели возмещают за счет собственных средств;

4) в соответствии со ст. 264 НК в состав расходов, учитываемых при определении налоговой базы по налогу на прибыль, включаются лишь некоторые расходы на командировки, в частности на:

- проезд работника к месту командировки и обратно к месту постоянной работы;

- наем жилого помещения. По этой статье расходов подлежат возмещению также расходы работника на оплату дополнительных услуг, оказываемых в гостиницах (за исключением расходов

на обслуживание в барах и ресторанах, расходов на обслуживание в номере, расходов за пользование рекреационно-оздоровительными объектами);

- суточные или полевое довольствие в пределах норм, утверждаемых Правительством Российской Федерации;

- оформление и выдачу виз, паспортов, ваучеров, приглашений и иных аналогичных документов;

- консульские, аэродромные сборы, сборы за право въезда, прохода, транзита автомобильного и иного транспорта, за пользование морскими портами, другими подобными сооружениями и иные аналогичные платежи и сборы (см. об этом подробно в книге: Гув А.Н. Постатейный комментарий к части второй НК Российской Федерации. Книга 2. М.: Инфра-М, 2002). Остальные расходы производятся за счет собственных средств работодателя и не уменьшают налоговую базу по прибыли.

3. Нормы расходов, установленных для федеральных государственных служащих на служебные командировки в пределах Российской Федерации, утверждены Указом Президента Российской Федерации N 1177 от 24 ноября 1995 г. и ими можно руководствоваться.

4. В настоящее время работники многих российских организаций направляются в служебные командировки в зарубежные страны. При этом нужно учесть, что:

1) размеры предельных норм выплаты суточных утверждены Приказом Минфина Российской Федерации N 90н от 12.11.2001 г. (в ред. от 04.03.2002) "О размерах выплаты суточных при краткосрочных командировках на территории зарубежных стран" (БНА N 51 от 17.12.2001);

2) размеры предельных норм возмещения расходов по найму жилого помещения при краткосрочных командировках на территории зарубежных стран утверждены Приказом Минфина Российской Федерации N 15н от 4 марта 2002 г. Учитывая затруднения, которые испытывают работодатели, приводим эти размеры:

Страны	Наименование иностранной валюты	Предельная норма возмещения расходов по найму жилого помещения в сутки
1	2	3
Австралия	Доллары США	до 70
Австрия	Евро	до 73
Азербайджан	Доллары США	до 75 в Баку, до 60 на остальной территории
Албания	Доллары США	до 120
Алжир	Доллары США	до 40
Ангола	Доллары США	до 70
Андорра	Швейцарские франки	до ПО
Антигуа и Барбуда	Доллары США	до 80
Аргентина	Доллары США	до 80
Армения	Доллары США	до 65 в Ереване, до 55 на остальной территории
Афганистан	Доллары США	до 70
Багамские острова	Доллары США	до 40
Бангладеш	Доллары США	до 50
Барбадос	Доллары США	до 40

Бахрейн	Доллары США	до 90
Белиз	Доллары США	до 40
Белоруссия	Доллары США	до 70 в Минске, до 35 на остальной территории
Бельгия	Евро	до 99
Бенин	Доллары США	до 60
Бермудские Острова	Доллары США	до 55
Болгария	Доллары США	до 80
Боливия	Доллары США	до 60
Босния и Герцеговина	Доллары США	до 90
Ботсвана	Доллары США	до 80
Бразилия	Доллары США	до 160
Бруней	Доллары США	до 45
Бурунди	Доллары США	до 60
Буркина-Фасо	Евро	до 58
Вануату	Евро	до 43
Великобритания	Английские фунты стерлингов	до 100 в Лондоне, до 80 на остальной территории
Венгрия	Доллары США	до 75
Венесуэла	Доллары США	до 70
Вьетнам	Доллары США	до 45
Габон	Доллары США	до 90
Гаити	Доллары США	до 50
Гайана	Доллары США	до 90
Гамбия	Доллары США	до 40
Гана	Доллары США	до 80
Гватемала	Доллары США	до 40
Гвинея	Доллары США	до 100
Гвинея-Бисау	Доллары США	до 30
Германия	Евро	до 153
Гибралтар	Доллары США	до 40
Гондурас	Доллары США	до 40
Гренада	Доллары США	до 40

Греция	Доллары США	до 65
Грузия	Доллары США	до 95 в Тбилиси, до 45 на остальной территории
Дания	Датские кроны	до 800
Джибути	Доллары США	до 55
Доминиканская Республика	Доллары США	до 50
Египет	Доллары США	до 80
Замбия	Доллары США	до 105
Заморские территории Франции	Евро	до 84
Зимбабве	Доллары США	до 70
Израиль	Доллары США	до 80
Индия	Доллары США	до 90
Индонезия	Доллары США	до 120
Иордания	Доллары США	до 40
Ирак	Доллары США	до 60
Иран	Доллары США	до 75
Ирландия	Евро	до 76
Исландия	Доллары США	до 60
Испания	Доллары США	до 100
Италия	Евро	до 83
Йемен	Доллары США	до 50
Кабо-Верде	Доллары США	до 55
Каймановы Острова	Доллары США	до 90
Казахстан	Доллары США	до 50 в Алма-Ате и Астане, до 35 на территории
Камбоджа	Доллары США	до 70
Камерун	Доллары США	до 60
Канада	Доллары США	до 100
Катар	Доллары США	до 85
Кения	Доллары США	до 80
Кипр	Доллары США	до 55
Киргизия	Доллары США	до 80 в Бишкеке, до 45 на остальной территории

Китай	Доллары США	до 120
КНДР	Доллары США	до 12
Колумбия	Доллары США	до 70
Коморские Острова	Доллары США	до 35
Конго	Доллары США	до 120
Демократическая Республика Конго	Доллары США	до 40
Коста-Рика	Доллары США	до 60
Кот-д'Ивуар	Доллары США	до 80
Куба	Доллары США	до 50
Кувейт	Доллары США	до 100
Лаос	Доллары США	до 75
Латвия	Доллары США	до 120 в Риге, до 65 на остальной территории
Лесото	Доллары США	до 40
Либерия	Доллары США	до 40
Ливан	Доллары США	до 40
Ливия	Доллары США	до 75
Литва	Доллары США	до 100 в Вильнюсе, до 60 на остальной территории
Лихтенштейн	Доллары США	до 45
Люксембург	Евро	до 74
Маврикий	Доллары США	до 75
Мавритания	Доллары США	до 60
Мадагаскар	Доллары США	до 70
Макао	Доллары США	до 55
Македония	Доллары США	до 73
Малави	Доллары США	до 35
Малайзия	Доллары США	до 60
Мали	Доллары США	до 90
Мальдивы	Доллары США	до 40
Мальта	Доллары США	до 60
Марокко	Доллары США	до 60

Мексика	Доллары США	до 60
Мозамбик	Доллары США	до 45
Молдавия	Доллары США	до 50 в Кишиневе, до 35 на остальной территории
Монако	Доллары США	до 120
Монголия	Доллары США	до 80
Мьянма	Доллары США	до 75
Намибия	Доллары США	до 100
Непал	Доллары США	до 50
Нигер	Доллары США	до 90
Нигерия	Доллары США	до 90
Нидерланды	Евро	до 91
Никарагуа	Доллары США	до 80
Новая Зеландия	Доллары США	до 80
Норвегия	Норвежские кроны	до 950
Объединенные Арабские Эмираты	Доллары США	до 100
Оман	Доллары США	до 90
Пакистан	Доллары США	до 90
Остров Палау	Доллары США	до 50
Панама	Доллары США	до 70
Папуа- Новая Гвинея	Доллары США	до 120
Парагвай	Доллары США	до 40
Перу	Доллары США	до 70
Польша	Доллары США	до 90
Португалия	Доллары США	до 80
Пуэрто-Рико	Доллары США	до 40
Руанда	Доллары США	до 90
Румыния	Доллары США	до 90
Сальвадор	Доллары США	до 35
Самоа	Доллары США	до 35
Сан-Марино	Евро	до 83
Сан-Томе и Принсипи	Доллары США	до 35

Саудовская Аравия	Доллары США	до 90
Свазиленд	Доллары США	до 40
Сейшельские острова	Доллары США	до 130
Сенегал	Доллары США	до 70
Сент-Люсия	Доллары США	до 60
Сингапур	Доллары США	до 120
Сирия	Доллары США	до 50
Словакия	Доллары США	до 80
Словения	Доллары США	до 80
Соломоновы Острова	Доллары США	до 60
Сомали	Доллары США	до 35
Судан	Доллары США	до 120
Суринам	Доллары США	до 45
США	Доллары США	до 220 в Нью-Йорке, до 180 на остальной территории
Сьерра Леоне	Доллары США	до 40
Таджикистан	Доллары США	до 70 в Душанбе, до 60 на остальной территории
Таиланд	Доллары США	до 100
Танзания	Доллары США	до 80
Того	Доллары США	до 40
Тонга	Доллары США	до 35
Тринидад и Тобаго	Доллары США	до 60
Тунис	Доллары США	до 80
Туркмения	Доллары США	до 45 в Ашхабаде, до 30 на остальной территории
Турция	Доллары США	до 75
Уганда	Доллары США	до 75
Узбекистан	Доллары США	до 100 в Ташкенте, до 30 на остальной территории
Украина	Доллары США	до 100 в Киеве, до 70 на остальной территории
Уругвай	Доллары США	до 45
Фиджи	Доллары США	до 40

Филиппины	Доллары США	до 150
Финляндия	Евро	до 109
Франция	Евро	до 107 в Париже, до 84 на остальной территории
Хорватия	Доллары США	до 80 в Загребе, до 60 на остальной территории
ЦАР	Доллары США	до 80
Чад	Доллары США	до 80
Чили	Доллары США	до 60
Чехия	Доллары США	до 90
Швейцария	Швейцарские франки	до 150
Швеция	Шведские кроны	до 750
Шри Ланка	Доллары США	до 90
Эквадор	Доллары США	до 70
Экваториальная Гвинея	Доллары США	до 35
Эритрея	Доллары США	до 40
Эстония	Доллары США	до 120 в Таллине, до 60 на остальной территории
Эфиопия	Доллары США	до 50
ЮАР	Доллары США	до 60
Югославия	Доллары США	до 90 в Белграде, до 70 на остальной территории
Южная Корея	Доллары США	до 150
Ямайка	Доллары США	до 100
Япония	Японские йены	до 20 000

5. В связи с тем, что многие работодатели - организации являются налогоплательщиками налога на прибыль, в соответствии со ст. 264 НК Российской Федерации Правительство Российской Федерации приняло постановление N 93 от 8 февраля 2002 г. "Об установлении норм расходов организаций на выплату суточных и полевого довольствия, в пределах которых при определении налоговой базы по налогу на прибыль организаций такие расходы относятся к прочим расходам, связанным с производством и реализацией". Необходимо иметь в виду, что нормы, утвержденные в этом постановлении Правительства Российской Федерации (в отличие от норм суточных, утвержденных Приказом Минфина Российской Федерации N 90н от 12.11.2002 г., упомянутых выше) - принимаются только для целей налогообложения прибыли. Иначе говоря, определяя налоговую базу по налогу на прибыль, суточные следует учитывать только в размере, указанных в Постановлении Правительства N 93 от 08.02.2002 г. (в составе т.н. "прочих расходов"). Приводим эти нормы для работодателей - организаций:

а) за каждый день нахождения в командировке на территории Российской Федерации - суточные в размере 100 рублей;

б) за каждый день нахождения в заграничной командировке - суточные в размере согласно

приложению;

в) ежедневное полевое довольствие, выплачиваемое работникам геологоразведочных и топографо-геодезических организаций, выполняющим геологоразведочные и топографо-геодезические работы на территории Российской Федерации, работникам лесоустроительных организаций, а также работникам старательских артелей и других коммерческих организаций, занятым на разработке россыпных и небольших рудных месторождений драгоценных металлов и драгоценных камней со сроком отработки до 7 лет, эксплуатируемых в полевых условиях:

за работу на объектах полевых работ, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также в Хабаровском и Приморском краях и Амурской области,- в размере 200 рублей;

за работу на объектах полевых работ, расположенных в других районах,- в размере 150 рублей;

за работу на базах геологоразведочных организаций, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также в Хабаровском и Приморском краях и Амурской области,- в размере 75 рублей;

за работу на базах геологоразведочных организаций, расположенных в других районах,- в размере 50 рублей.

6. Постановлением Правительства Российской Федерации N 93 от 08.02.2002 г. предусмотрены также следующие нормы расходов организаций на выплату суточных за каждый день нахождения в заграничной командировке, в пределах которых при определении налоговой базы по налогу на прибыль организаций такие расходы относятся к прочим расходам, связанным с производством и реализацией:

Страна	Нормы (долларов США)	
	при направлении в командировку на срок до 60 дней включительно из Российской Федерации и других стран	при направлении в командировку на срок свыше 60 дней из Российской Федерации и других стран
1	2	3
Австралия	53	37
Австрия	62	43
Азербайджан	50	35
Албания	64	45
Алжир	64	45
Ангола	79	55
Андорра	57	40
Антигуа и Барбуда	103	72
Аргентина	66	46
Армения	47	33
Афганистан	65	45
Багамские Острова	65	45
Бангладеш	61	43
Барбадос	70	49
Бахрейн	63	44

Белиз	60	42
Белоруссия	48	34
Бельгия	58	41
Бенин	66	42
Бермудские Острова	67	47
Болгария	57	40
Боливия	62	43
Герцеговина	58	41
Ботсвана	55	39
Бразилия	57	40
Бруней	55	38
Буркина-Фасо	68	47
Бурунди	68	48
Вануату	59	41
Великобритания	67	47
Венгрия	53	37
Венесуэла	64	45
Вьетнам	58	41
Габон	65	45
Гаити	60	42
Гайана	66	46
Гамбия	68	47
Гана	62	43
Гватемала	58	40
Гвинея	60	42
Гвинея-Бисау	87	61
Германия	58	41
Гибралтар	68	47
Гондурас	67	47
Гренада	92	65
Греция	53	37
Грузия	45	32

Дания	64	45
Джибути	69	48
Доминика	67	47
Доминиканская Республика	63	44
Египет	62	43
Замбия	61	43
Заморские территории Франции	62	43
Зимбабве	69	48
Израиль	65	46
Индия	58	40
Индонезия	65	45
Иордания	60	42
Ирак	67	47
Иран	55	38
Ирландия	65	46
Исландия	65	45
Испания	57	40
Италия	59	41
Йемен	61	42
Кабо-Верде	59	41
Казахстан	41	29
Каймановы Острова	67	47
Камбоджа	64	45
Камерун	66	46
Канада	59	41
Катар	61	42
Кения	63	44
Кипр	55	38
Киргизия	44	31
Кирибати	75	52

Китай	68	48
Колумбия	59	41
Коморские Острова	65	45
Конго	78	54
Демократическая Республика Конго	74	52
Корейская Народно-Демократическая Республика	64	45
Республика Корея	65	45
Коста-Рика	57	40
Кот-д'Ивуар	66	46
Куба	62	44
Кувейт	61	43
Лаос	61	43
Латвия	55	39
Лесото	58	41
Либерия	62	43
Ливан	74	52
Ливия	81	57
Литва	58	41
Лихтенштейн	65	46
Люксембург	58	41
Маврикий	56	39
Мавритания	66	46
Мадагаскар	60	42
Макао	68	48
Македония	56	39
Малави	65	46
Малайзия	57	40
Мали	65	46
Мальдивы	68	45
Мальта	55	39
Марокко	55	39

Мексика	63	44
Мозамбик	64	45
Молдавия	45	31
Монако	62	43
Монголия	59	41
Мьянма	60	42
Намибия	56	39
Науру	53	37
Непал	58	41
Нигер	67	47
Нигерия	68	48
Нидерланды	59	41
Никарагуа	66	46
Новая Зеландия	52	37
Норвегия	79	55
Объединенные Арабские Эмираты	61	43
Оман	63	44
Пакистан	63	44
Палау	59	61
Панама	59	61
Папуа-Новая Гвинея	69	48
Парагвай	59	41
Перу	62	43
Польша	56	39
Португалия	55	39
Пуэрто-Рико	67	47
Руанда	69	49
Румыния	56	39
Сальвадор	66	46
Самоа	56	39
Сан-Марино	59	41
Сан-Томе и Принсипи	69	48

Саудовская Аравия	60	42
Свазиленд	55	39
Сейшельские Острова	65	45
Сенегал	66	46
Сент-Люсия	88	62
Сингапур	60	42
Сирия	59	41
Словакия	53	37
Словения	56	40
Соломоновы Острова	59	41
Сомали	59	41
Судан	74	52
Суринам	54	38
США	67	47
Сьерра-Леоне	69	48
Таджикистан	41	28
Таиланд	57	40
Танзания	64	45
Того	64	45
Тонга	55	39
Тринидад и Тобаго	68	48
Тунис	56	39
Туркменистан	64	45
Турция	59	41
Уганда	65	45
Узбекистан	51	36
Украина	46	32
Уругвай	62	43
Фиджи	50	35
Филиппины	59	42
Финляндия	55	39

Франция	62	43
Хорватия	60	42
Центральноафриканская Республика	75	53
Чад	85	59
Чехия	57	40
Чили	61	43
Швейцария	65	45
Швеция	60	42
Шри-Ланка	60	42
Эквадор	56	39
Экваториальная Гвинея	67	47
Эритрея	61	43
Эстония	53	37
Эфиопия	59	41
Южно-Африканская Республика	56	39
Югославия	60	42
Ямайка	67	47
Япония	84	59

* Указанные выше нормы также применяются при направлении в командировку работников заграничных учреждений Российской Федерации, филиалов (представительств) российских организаций за границей в пределах страны, где находится указанное заграничное учреждение, филиал (представительство), независимо от срока командировки.

7. Определенными особенностями обладают командировки работников для компенсации за подвижной и разъездной характер работы. В настоящее время следует руководствоваться Постановлением Минтруда Российской Федерации N 51 от 29.06.94 (с изменениями и дополнениями, внесенными 15.06.95) "О нормах и порядке возмещения расходов при направлении работников предприятий и организаций 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", далее - "Постановление N 51".

В этом Постановлении, в частности, предусмотрено, что:

1) рабочим, специалистам и руководителям, направленным для выполнения монтажных, наладочных и строительных работ, выплачивается за каждый календарный день пребывания на месте производства работ надбавка к заработной плате взамен суточных в размере 50% месячной тарифной ставки, должностного оклада, но не свыше размера установленной нормы суточных при командировках на территории Российской Федерации. За время нахождения в пути этим работникам выплачиваются суточные в размере установленной нормы суточных при командировках на территории Российской Федерации. Указанным работникам жилое помещение предоставляется бесплатно.

Надбавка за подвижной характер работы начисляется в процентах к месячной тарифной

ставке, должностному окладу без учета коэффициентов и доплат; в районах Крайнего Севера и в приравненных к ним местностях, а также в Хабаровском, Приморском краях и в Амурской области - 40%, в других районах страны - 30%, но во всех районах не более нормы суточных при командировках на территории Российской Федерации.

Такие же надбавки выплачиваются работникам организаций и учреждений МЧС Российской Федерации проводящим поисково-спасательные работы вне места постоянного нахождения этих организаций.

В случаях когда работа носит разъездной характер и ее продолжительность составляет 12 дней и более в месяц, при этом работники имеют возможность ежедневно возвращаться к месту жительства, выплачивается надбавка в размере до 20% месячной тарифной ставки, должностного оклада, а при продолжительности работ менее 12 дней в месяц - до 15% месячной тарифной ставки должностного оклада без учета коэффициентов и доплат.

В строительных организациях за разъездной характер работы выплачивается надбавка в размере до 20% месячной тарифной ставки, должностного оклада без учета коэффициентов и доплат, если время проезда в нерабочее время от места нахождения строительной организации или от сборного пункта до места работы и обратно в день составляет не менее трех часов, и до 15% - если время проезда составляет не менее двух часов.

Работникам связи, железнодорожного, речного, автомобильного: транспорта и шоссейных дорог, постоянная работа которых протекает в пути или имеет разъездной характер, а также при служебных поездках в пределах обслуживаемых ими участков выплачивается надбавка в процентах к месячной тарифной ставке, должностному окладу без учета коэффициентов и доплат в следующих размерах:

а) при разъездах, связанных с выполнением работ в пути, - 1,5%, работникам, обслуживающим пассажирские поезда, почтово-багажные поезда, вагоны-рестораны (кафе-буфеты) в пассажирских поездах и почтовые вагоны, - 3,0% в сутки;

б) работникам, постоянная работа которых имеет разъездной характер, а также при служебных поездках в пределах обслуживаемых участков, если они находятся в разъездах 12 и более дней в месяц, 20%, а если менее 12 дней в месяц, - 1,5% в сутки.

Работникам цирковых организаций, находящимся в постоянных разъездах, выплачивается надбавка взамен суточных в размере 50% их месячной тарифной ставки, должностного оклада, но не более установленной нормы суточных при командировках на территории Российской Федерации.

Работникам предприятий и организаций лесной промышленности и лесного хозяйства независимо от их ведомственной подчиненности, направляемым для выполнения лесохозяйственных, лесовосстановительных, лесозащитных, лесомелиоративных, лесозаготовительных, лесосплавных, лесоперевалочных, противопожарных работ и добычи живицы, в случаях когда они не имеют возможности возвращаться к месту постоянного жительства, выплачивается надбавка взамен суточных в размере 1,5% месячной тарифной ставки, должностного оклада в сутки за фактическое время нахождения вне постоянного места жительства.

Работникам предприятий и организаций по производственно-техническому, энергетическому и агрохимическому обслуживанию сельскохозяйственного производства, направляемым для выполнения ремонтных, механизированных, монтажных, наладочных и мелиоративных работ, выплачивается надбавка к заработной плате в размере 1,0% месячной тарифной ставки, должностного оклада без учета коэффициентов и доплат за каждые сутки пребывания на работе вне места нахождения предприятия, объединения, в котором работает работник, если выполняемая работа носит разъездной характер.

Работникам государственных заповедников, направляемым для выполнения работ по охране заповедной территории от пожаров, вредителей, болезней леса и нарушителей заповедного режима, проведению научно-исследовательских и разрешенных в установленном порядке восстановительных и лесохозяйственных работ, в тех случаях, когда они не имеют возможности возвращаться к месту постоянного жительства, выплачивается надбавка взамен суточных в размере 1,5% месячной тарифной ставки, должностного оклада в сутки за фактическое время нахождения вне постоянного места жительства.

Размеры надбавок, предусмотренные в этом пункте, во всех случаях не должны превышать размера установленной нормы суточных, при командировках на территории Российской Федерации (пункты 1, 2 Постановления N 51);

2) при выполнении работ 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 предприятия (пункта сбора) к месту работы и обратно выплачивается взамен суточных надбавка за вахтовый метод работы в районах Крайнего Севера и в приравненных к ним местностях - 75 процентов месячной тарифной ставки, должностного оклада, в районах Европейского Севера, Сибири и Дальнего Востока, а также в районах освоения Прикаспийского

нефтегазового комплекса - 50% месячной тарифной ставки, должностного оклада, в остальных районах страны - 30% месячной тарифной ставки, должностного оклада, но не свыше размера установленной нормы суточных при командировках на территории Российской Федерации;

4) независимо от районов страны выплачивается надбавка взамен суточных в размере 75% месячной тарифной ставки, должностного оклада, но не более установленной нормы суточных при командировках на территории Российской Федерации работникам строительно-монтажных и приравненных к ним организаций. Указанная надбавка выплачивается также работникам обслуживающих и прочих хозяйств строительно-монтажных организаций, выполняющим работы вахтовым методом;

5) работникам изыскательских и проектно-изыскательских предприятий и организаций, выполняющим инженерные изыскания для строительства, при работе на объектах в полевых условиях, а также работникам предприятий и организаций гидрометеорологической службы, проводящим работы экспедиционного характера по изучению состояния загрязнения окружающей среды, гидрометеорологического режима водных объектов, активному воздействию на градовые процессы, установку, монтаж оборудования в труднодоступных районах, изучение селеопасных и лавиноопасных районов в полевых условиях выплачивается полевое довольствие: в районах Крайнего Севера и в приравненных к ним местностях, а также в Хабаровском и Приморском краях и в Амурской области - 50% месячной тарифной ставки, должностного оклада, в других районах страны - 40% месячной тарифной ставки, должностного оклада, но во всех районах размер полевого довольствия не может превышать установленную норму суточных при командировках на территории Российской Федерации.

За время работы в Антарктиде всем участникам Российской антарктической экспедиции независимо от занимаемой должности полевое довольствие выплачивается в двукратном размере от установленной нормы суточных при командировках на территории Российской Федерации.

Военнослужащим и гражданскому персоналу (кроме солдат, матросов, сержантов и старшин, проходящих военную службу по призыву, и лиц, находящихся за границей), направляемым в учебные центры (учебные воинские части военно-учебных заведений) для отработки задач по боевой (учебно-боевой) подготовке (сдачи экзаменов, проведения занятий, для руководства боевой (учебно-боевой) подготовкой), в лагеря, на полигоны, запасные аэродромы, маневры, учения и для выполнения работ в составе воинской части, подразделения или команды вне места постоянного их расквартирования, а также курсантам и слушателям учебных заведений Министерства внутренних дел Российской Федерации за период производственной и учебной практики (включая охрану общественного порядка), связанной с выездом из места расположения учебного заведения, выплачиваются полевые деньги (полевое довольствие) в размере установленной нормы суточных при командировках на территории Российской Федерации.

Гражданскому персоналу океанографических, гидрографических и гидрометеорологических экспедиций, отрядов и партий Военно-Морского Флота за время пребывания на экспедиционных работах (кроме антарктических экспедиций), работникам военно-санитарных поездов за каждый день нахождения в составе поезда вне места его постоянной дислокации, работникам топографо-геодезических отрядов Министерства обороны Российской Федерации за каждый день нахождения на топографо-геодезических работах производится выплата полевого довольствия: в районах Крайнего Севера и в приравненных к ним местностях, а также в Хабаровском и Приморском краях и в Амурской области - 50% месячной тарифной ставки, должностного оклада в сутки, в других районах страны - 40% месячной тарифной ставки, должностного оклада в сутки, но во всех районах размер полевого довольствия не может превышать установленную норму суточных при командировках на территории Российской Федерации;

6) работникам, привлекаемым в Брянскую область, занятым в завершении проектирования и строительства объектов для переселения жителей, пострадавших в результате аварии на Чернобыльской АЭС, выплачиваются суточные в двукратном размере от установленной нормы суточных при командировках на территории Российской Федерации.

Работникам предприятий и организаций, направленным или командированным в зону отселения или в зону отчуждения для выполнения работ по ликвидации последствий аварии на Чернобыльской АЭС и участвующим в них, выплачиваются суточные в двукратном размере от установленной нормы суточных при командировках на территории Российской Федерации (пункты 3-5 Постановления N 51);

7) за работниками предприятий, организаций и учреждений независимо от форм собственности на время их обучения (профессиональная подготовка, переподготовка кадров, обучение вторым профессиям, повышение квалификации) с отрывом от работы сохраняется средняя заработная плата по основному месту работы.

Иногородним слушателям, направляемым на обучение с отрывом от работы, сохраняется средняя заработная плата по основному месту работы и выплачиваются в течение первых двух месяцев суточные по нормам, установленным при командировках на территории Российской Федерации;

Федерации, а в последующий период - стипендии в размере минимальной оплаты труда, утвержденной в установленном порядке, если иная оплата не предусмотрена договором между руководителем предприятия, организации, учреждения и лицом, направляемым на обучение. Оплата проезда слушателей к месту учебы и обратно, суточных за время нахождения в пути, а также выплата стипендии осуществляются за счет средств предприятий, организаций и учреждений по месту основной работы. На время обучения слушатели обеспечиваются общежитием гостиничного типа с оплатой расходов за счет направляющей стороны.

В случае невозможности предоставления жилого помещения работникам при производстве монтажных, наладочных и строительных работ, а также работ, связанных с подвижным характером, в полевых условиях, за постоянную работу в пути, при направлении на курсы повышения квалификации, кроме затрат, предусмотренных выше, расходы по найму жилого помещения возмещаются по фактическим расходам, подтвержденным соответствующими документами, но не более установленной нормы расходов по найму жилого помещения при командировках на территории Российской Федерации.

При отсутствии подтверждающих документов по найму жилого помещения расходы возмещаются по норме расходов по найму жилого помещения, установленной при командировках на территории Российской Федерации.

8. Завершая комментарий к ст. 168 ТК, необходимо обратить внимание на ряд важных обстоятельств:

1) фактическое время пребывания в месте командировки определяется по отметкам в командировочном удостоверении о дне прибытия в место командировки и дне выбытия из места командировки. Если работник командирован в разные населенные пункты, отметки о дне прибытия и дне выбытия делаются в каждом пункте;

2) отметки в командировочном удостоверении о прибытии и выбытии работника заверяются той печатью, которой обычно пользуется в своей хозяйственной деятельности то или иное предприятие, организация или учреждение для засвидетельствования подписи соответствующего должностного лица;

3) днем выезда в командировку считается день отправления поезда, самолета, автобуса или другого транспортного средства из места постоянной работы командированного, а днем приезда - день прибытия указанного транспортного средства в место постоянной работы. При отправлении транспортного средства до 24 часов включительно днем отъезда в командировку считаются текущие сутки, а с 0 часов и позднее - последующие сутки. Если станция, пристань, аэропорт находятся за чертой населенного пункта, учитывается время, необходимое для проезда до станции, пристани, аэропорта. Аналогично определяется день приезда работника в место постоянной работы;

4) на работников, находящихся в командировке, распространяется режим рабочего времени и времени отдыха тех объединений, предприятий, учреждений, организаций, в которые они командированы. Взамен дней отдыха, неиспользованных во время командировки, другие дни отдыха по возвращении из командировки не предоставляются.

Если работник специально командирован для работы в выходные или праздничные дни, компенсация за работу в эти дни производится в соответствии с действующим законодательством.

В случаях, когда по распоряжению работодателя работник выезжает в командировку в выходной день, ему по возвращении из командировки предоставляется другой день отдыха в установленном порядке.

Вопрос о явке на работу в день отъезда в командировку и в день прибытия из командировки решается по договоренности с работодателем;

5) расчет выданной работнику суммы - командировочных, подписанный руководителем и командируемым работником, хранится в бухгалтерии предприятия, учреждения и организации. По прибытии работника из командировки надлежаще оформленное командировочное удостоверение сдается им в бухгалтерию, отчет об израсходованных суммах не представляется.

В случаях, когда в установленном порядке изменяются сроки командировки, производится соответствующий перерасчет;

6) расходы по проезду командированного работника в мягком вагоне, в каютах, оплачиваемых по I-IV группам тарифных ставок на судах морского флота, в каютах I и II категорий на судах речного флота, а также на воздушном транспорте по билету I класса, возмещаются в каждом отдельном случае с разрешения руководителя предприятия, учреждения, организации при представлении проездных документов;

7) командированному работнику перед отъездом в командировку выдается денежный аванс в пределах сумм, причитающихся на оплату проезда, расходов по найму жилого помещения и суточных. В течение 3 дней по возвращении из командировки работник обязан представить авансовый отчет об израсходованных в связи с командировкой суммах. К авансовому отчету прилагаются командировочное удостоверение, оформленное в установленном порядке, документы о найме жилого помещения и фактических расходах по проезду.

В тех случаях, когда командированному работнику был выдан аванс на расходы по командировке, а документы, подтверждающие произведенные работником расходы по найму жилого помещения и проезду, не могут быть представлены, руководитель объединения, предприятия, учреждения, организации имеет право разрешить оплату расходов по найму в пределах установленных норм и оплату проезда по минимальной стоимости;

8) при командировке лица, работающего по совместительству, средний заработок сохраняется на том предприятии, в учреждении, организации, которое его командировало. В случае направления в командировку одновременно по основной и совмещаемой работе средний заработок сохраняется по обеим должностям, а расходы по оплате командировки распределяются между командирующими организациями по соглашению между ними;

9) при командировках в такую местность, откуда командированный имеет возможность ежедневно возвращаться к месту своего постоянного жительства, суточные (надбавки взамен суточных) не выплачиваются. Если командированный работник по окончании рабочего дня по своему желанию остается в месте командировки, то при представлении документов о найме жилого помещения расходы по найму ему возмещаются в установленных размерах.

Вопрос о том, может ли работник ежедневно возвращаться из места командировки к месту своего постоянного жительства, в каждом конкретном случае решается руководителем предприятия, учреждения, организации, в котором работает командированный, с учетом дальности расстояния, условий транспортного сообщения, характера выполняемого задания, а также необходимости создания работнику условий для отдыха;

10) суточные выплачиваются командированному работнику за каждый день нахождения в командировке в установленных размерах, включая выходные и праздничные дни, а также дни нахождения в пути, в том числе за время вынужденной остановки в пути. Суточные за время нахождения в пути выплачиваются по тем же нормам, что и за время пребывания в месте командировки;

11) в случае временной нетрудоспособности командированного работника ему на общем основании возмещаются расходы по найму жилого помещения (кроме случаев, когда командированный работник находится на стационарном лечении) и выплачиваются суточные в течение всего времени, пока он не имеет возможности по состоянию здоровья приступить к выполнению возложенного на него служебного поручения или вернуться к месту своего постоянного жительства, но не свыше двух месяцев.

Временная нетрудоспособность командированного работника, а также невозможность по состоянию здоровья вернуться к месту постоянного жительства должны быть удостоверены в установленном порядке.

За период временной нетрудоспособности командированному работнику выплачивается на общих основаниях пособие по временной нетрудоспособности. Дни временной нетрудоспособности не включаются в срок командировки;

12) работодателям из числа предприятий учреждений и организаций предоставляется право в случаях, когда размер расходов на служебные командировки (расходы по найму жилого помещения и проезду к месту командировки и обратно) известен заранее, разрешать оплату этих расходов командированным работникам, с их согласия, без представления подтверждающих документов. Денежные суммы при этом выдаются командированному работнику исходя из действительной потребности, но не свыше суммы, исчисленной в порядке и по нормам, предусмотренным законодательством;

13) работникам, направляемым в краткосрочные командировки за границу, суточные выплачиваются за каждый день пребывания в командировке. При этом со дня пересечения государственной границы при выезде из Российской Федерации суточные выплачиваются по норме, установленной для выплаты в стране, в которую он направляется, а со дня пересечения государственной границы при въезде в Российскую Федерацию - по норме, установленной при командировках в пределах Российской Федерации.

Если работник в период командировки находился в нескольких зарубежных странах, то со дня выбытия из одной страны в другую (определяется по отметке в паспорте) суточные выплачиваются по норме, установленной для выплаты в стране, в которую он направляется (письмо Минтруда и Минфина Российской Федерации от 17.05.96 N 1037-нх).

Статья 169. Возмещение расходов при переезде на работу в другую местность

1. Анализ правил ст. 169 ТК показывает, что:

1) переезд работника на работу в другую местность допускается (при этом под другой местностью имеется в виду и другой населенный пункт по соответствующему административно-территориальному делению):

а) лишь по предварительной письменной договоренности между работником и работодателем. В частности, это может быть оговорено в тексте трудового договора (в момент его заключения);

б) в порядке перевода на работу в другую местность, в том числе и вместе с организацией. В этом случае необходимо соблюсти требования ст. 71 ТК (см. [комментарий](#) к ней);

2) работодатель (а в качестве последнего может выступать и физическое лицо, в том числе и индивидуальный предприниматель) именно обязан (а не только вправе) возместить работнику:

а) расходы по переезду в другую местность самого работника и членов его семьи, а также провоз имущества (если только работодатель не предоставил для этих целей соответствующий транспорт);

б) расходы по обустройству на новом месте жительства.

2. Применяя правила к ст. 169 ТК, нужно обратить внимание на ряд важных обстоятельств:

1) конкретные размеры возмещения расходов, упомянутых выше:

а) определяют сами работник и работодатель (о чем последние могут заключить специальное письменное соглашение;

б) не могут быть ниже размеров, устанавливаемых Правительством Российской Федерации для случаев, когда работодателем являются организации, финансируемые из федерального бюджета;

2) в настоящее время Правительство Российской Федерации такие размеры еще не установило:

В связи с этим необходимо руководствоваться положениями Постановления Совета Министров СССР М 677 от 15 июля 1981 г. "О гарантиях и компенсациях при переезде на работу в другую местность" (СП СССР. 1981. N 21. Ст. 123), однако лишь в той мере, в какой этот акт не противоречит Конституции Российской Федерации, самому ТК и законодательству Российской Федерации, принятому после 12 июня 1990 г. (см. комментарий об этом к [ст. 422](#), [423](#) ТК). Установлено в частности, что:

оплачивается стоимость проезда работника и членов его семьи (мужа, жены, детей, родителей обоих супругов, находящихся на иждивении такого работника и проживающих вместе с ним), кроме случаев, когда работодатель предоставляет свои транспортные средства, по железной дороге - в плацкартном (купейном) вагоне; по водным путям - в каютах, оплачиваемых по 5-8 группам тарифных ставок (а на судах речного флота - в каютах III категории). С разрешения работодателя может иметь место оплата в каютах более комфортабельной категории или в мягком вагоне;

оплачиваются расходы по провозу имущества в количестве до 0,5 тонны на самого работника и до 150 кг на каждого из переезжающих с ним членов семьи;

выплачиваются суточные (только работнику) за каждый день нахождения в пути, а также зарплата работнику (в размере его должностного оклада (тарифной ставки) по новому месту работы за дни сбора (но не более чем за 6 дней) в дорогу и устройства на новом месте жительства, а также за время нахождения в пути;

выплачивается единовременное пособие: на самого работника - в размере его месячного должностного оклада (тарифной сетки) по новому месту работы и на каждого переезжающего члена семьи - в размере 0,25% пособия самого работника.

3. В практике возник ряд вопросов, связанных с применением ст. 169 ТК:

1) может ли организация- работодатель отнести расходы, указанные в ст. 169 ТК к расходам, которые уменьшают налоговую базу при уплате налога на прибыль?

Систематическое толкование ст. 169 ТК и ст. 255, 264 НК (см. их анализ в книге: Гуев А.Н. Постатейный комментарий к части второй НК Российской Федерации. Книга 2. М.: Инфра-М, 2002) позволяет утвердительно ответить на этот вопрос: дело в том, что эти расходы связаны именно с производством и (или) реализацией налогоплательщиком товаров, работ, услуг;

2) какие расходы по обустройству на новом месте жительства имеются в виду в ст. 169 ТК? Любые (например, ремонт квартиры, приобретение необходимого инвентаря, мебели, по устройству детей в дошкольные учреждения и т.п. расходы, которые работник понес именно с тем, что обустроивается на новом месте жительства (при условии, что они документально подтверждены).

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. В некоторых случаях государственные или общественные обязанности могут выполняться именно в рабочее время (например, участие в работе суда в качестве присяжного заседателя, явка по вызову в органы предварительного расследования и т.д.). В этих случаях

работодатели обязаны беспрепятственно отпускать работников для выполнения указанных обязанностей. При этом не имеют значения ни продолжительность выполнения государственных или общественных обязанностей, ни их частота, ни их периодичность и т.д. Закон исходит из того, что в данном случае причина отсутствия работников на работе не зависит от воли работника.

2. В ст. 170 ТК не указаны конкретные государственные и общественные обязанности, при выполнении которых за работником сохраняется средний заработок (о порядке исчисления среднего заработка см. [комментарий](#) к ст. 139 ТК). В частности, такая гарантия предоставляется работникам:

выполняющим обязанности присяжного заседателя;

выполняющим обязанности членов уголовно-исполнительной инспекции (УИК) (ст. 16, 38 УИК);

вызванным в налоговые органы в качестве эксперта, специалиста, переводчика, свидетеля (ст. 90-98 НК Российской Федерации). См. об этом в книге: Гуев А.Н. Постатейный комментарий к части 1 НК Российской Федерации (Изд. 2-е) 2002.

вызванным в аналогичном качестве в органы налоговой полиции, ПФР, таможенные органы (ст. 31, 34, 34.1, 36 НК);

участвующим в ликвидации последствий стихийного бедствия, ликвидации последствий эпидемий, эпизоотий и т.п.;

являющимся уполномоченными профсоюза по охране труда, представителями профсоюза в комиссиях по охране труда (п. 5 ст. 25 Закона о профсоюзах);

участвующим в съездах, конференциях и т.п., созываемых профсоюзами (ст. 25 Закона о профсоюзах).

3. Гарантии и льготы работникам, привлекаемым к выполнению воинских обязанностей, установлены Законом Российской Федерации "О воинской обязанности и военной службе" от 28 марта 1998 г. и сводятся к следующему:

за ними сохраняется средний заработок на все время выполнения воинских обязанностей (но не более 10 минимальных размеров заработка п. 1 ст. 5);

им выплачиваются командировочные расходы за время нахождения в пути за счет средств МО Российской Федерации (п. 1 ст. 6);

гражданин, проходящий военные сборы, освобождается от работы с сохранением за ним места работы, ему выплачивается оклад по воинской должности, воинскому званию, командировочные расходы за счет МО Российской Федерации (п. 2 ст. 5);

работник, призванный на военную службу или военные сборы, обеспечивается питанием в пути следования к месту службы и обратно по нормам, установленным для военнослужащих, или соответствующей денежной компенсацией за счет средств МО Российской Федерации (п. 2 ст. 5);

работникам, участвующим в мероприятиях по обеспечению исполнения гражданами воинской обязанности (в качестве членов призывной комиссии, врачей, экспертов и т.п.), за время участия в указанных мероприятиях выплачивается их средний заработок, возмещаются командировочные расходы и иные расходы за счет средств МО Российской Федерации (ст. 4).

4. Компенсация убытков, понесенных работодателями в связи с исполнением Закона о воинской обязанности и военной службе, осуществляется в порядке, установленном Правительством Российской Федерации (постановление N 112 от 14 февраля 1994 г.).

В случаях участия работников в некоторых общественных мероприятиях расходы несет работодатель в соответствии с коллективным договором (см., например, ст. 25 Закона о профсоюзах).

5. Правила ст. 170 ТК нужно применять с учетом положений ряда других правовых актов, в частности таких как:

а) Федеральный закон от 19 сентября 1997 г. "Об основных гарантиях избирательных прав и прав на участие в референдуме граждан Российской Федерации", предусматривающий, что кандидаты в депутаты (после их регистрации) на время участия в выборах освобождаются от работы. За ними сохраняется место работы, все время участия в выборах засчитывается в общий трудовой стаж кандидата (по специальности, по которой он работал). Избирательная комиссия выплачивает зарегистрированному кандидату денежную компенсацию (но средний заработок за ним не сохраняется) (ст. 35-36);

б) Постановление Минтруда Российской Федерации от 27 марта 2000 г. N 25. Этим актом утверждены формы и размеры оплаты труда работников, проводящих Всероссийскую перепись населения в 2002 г. (опубликовано в БНА N 17. 2000 г. С. 3). Если работники предприятий, иных работодателей будут привлекаться к участию по проведению Всероссийской переписи, то за ними сохраняется место работы, но не средний заработок: их труд будет оплачен за счет сметы расходов на 2000-2003 гг. на подготовку и проведение Всероссийской переписи населения 2002 г., а также обработку и публикацию их результатов;

в) Постановление Минтруда Российской Федерации от 18 февраля 2000 г. N 19. Этим актом утверждены имеющие важное значение для работодателей - предпринимателей и

коммерческих организаций нормы оплаты денного вознаграждения переводчиков, специалистов и т.п., привлекаемых для участия в налоговом контроле. Приводим их размеры:

Нормы оплаты денежного вознаграждения переводчиков, специалистов и экспертов, привлекаемых для участия в производстве действий по осуществлению налогового контроля

Наименование работ	Нормы оплаты денежного вознаграждения за 1 час (в коэффициентах)	Продолжительность проведения одной экспертизы (не более, в часах)
1	2	3
Переводы документов, содержание которых имеет значение для целей налоговой проверки, устные переводы (в т.ч. сурдопереводы)	0,022	30
Проведение идентификационной экспертизы по установлению принадлежности товара к однородной группе товаров или контролируемому перечню товаров	0,022	15
Проведение экспертизы соответствия товара установленным качественным характеристикам и техническому описанию на него	0,022	15
Проведение экспертизы определения места происхождения товара	0,022-0,03	
в пределах субъекта Российской Федерации		30
в пределах Российской Федерации		55
за рубежом		95
Проведение экспертизы по определению стоимости товара	0,022	15
Проведение экспертизы по оценке стоимости недвижимого имущества, основных фондов:	0,022-0,03	
на малых предприятиях и у индивидуальных предпринимателей		25
на средних предприятиях		55
на крупных предприятиях с балансовой стоимостью основных фондов свыше 110 млн. рублей в текущих ценах		110
Проведение экспертизы по оценке стоимости нематериальных активов:	0,022-0,03	
на малых предприятиях		15

на крупных предприятиях		40
на крупных предприятиях с балансовой стоимостью основных фондов свыше 110 млн. рублей в текущих ценах		55
Проведение экспертизы по оценке сметной стоимости строительства:		
на малых предприятиях и у индивидуальных предпринимателей		25
на средних предприятиях		55
на крупных предприятиях с балансовой стоимостью основных фондов свыше 110 млн. рублей в текущих ценах		110
Проведение идентификационной экспертизы по установлению принадлежности исследуемых объектов к художественным ценностям, продукции народных промыслов, предметам религиозной утвари	0,03	15
Проведение технологической экспертизы по определению норм выхода продуктов переработки при переработке определенного вида сырья, по определению расхода сырья при изготовлении определенного продукта	0,022-0,03	40
Проведение технологической экспертизы по идентификации сырья в продукте переработки	0,022-0,03	40
Проведение технологической экспертизы по установлению (уточнению или подтверждению) технологии производства представленного для исследования продукта (товара)	0,022-0,03	40
Проведение экспертизы по идентификации товара (вещества) по химическому составу и соотношению компонентов в нем, в том числе определение содержания в нем элементов, указывающих на принадлежность к определенным группам товаров, подлежащих особому контролю (драгоценные металлы, спирт этиловый и др.)	0,022-0,03	40
Проведение экспертизы по определению объема выполненных работ (услуг), количества произведенной продукции (добычи полезных ископаемых), товаров:	0,022-0,03	
на малых предприятиях и у индивидуальных предпринимателей		25
на средних предприятиях		55
на крупных предприятиях с балансовой стоимостью основных фондов свыше 110 млн. рублей в текущих ценах		110

Проведение криминалистической экспертизы:	0,04	
на малых предприятиях и у индивидуальных предпринимателей	15	
на средних предприятиях		50
на крупных предприятиях с балансовой стоимостью основных фондов свыше 110 млн. рублей в текущих ценах		95
Проведение экспертизы контрольно-кассовых машин	0,022-0,03	15
Проведение экспертизы информации на машинных носителях, осуществление доступа к информации на машинных носителях, восстановление стертых файлов	0,03	25

Указанные нормы устанавливаются в коэффициентах к тарифной ставке (окладу) 1-го разряда ЕТС (см. об этом [комментарий](#) к ст. 143 ТК). Размеры денежного вознаграждения за 1 час работы определяются путем умножения тарифной ставки (оклада) 1-го разряда ЕТС на соответствующий коэффициент. За выполнение работы привлеченными переводчиками, специалистами и экспертами нормы оплаты повышаются на 15%;

г) Постановление Совета Министров РСФСР от 14 июля 1990 г. (в ред. 2 марта 1993 г.). Этим актом утверждена Инструкция о порядке и размерах возмещения расходов и выплаты вознаграждения лицам в связи с их вызовом в органы дознания, предварительного следствия, прокуратуру или в суд. В этой Инструкции предусмотрено, в частности, что:

свидетели, потерпевшие, законные представители потерпевших, эксперты, специалисты, переводчики и понятые, вызываемые к лицу, производящему дознание, следователю, прокурору или в суд (кроме Конституционного Суда Российской Федерации и арбитражного суда) для дачи показаний, заключений по уголовным и гражданским делам, переводов, участия в производстве следственного действия и судебном разбирательстве, имеют право на возмещение понесенных ими расходов по явке (стоимость проезда к месту вызова и обратно, расходы по найму жилого помещения, суточные) (п. 1).

За лицом, вызываемым в качестве свидетеля, потерпевшего, законного представителя потерпевшего, эксперта, специалиста, переводчика и понятого в соответствии со статьей 131 УПК, статьей 95 ГПК, статьей 25.14 КОАП сохраняется средний заработок по месту его работы за все время, затраченное им в связи с вызовом к лицу, производящему дознание, следователю, прокурору или в суд, кроме Конституционного Суда Российской Федерации и арбитражного суда). Средний заработок сохраняется за все рабочие дни недели по графику, установленному по месту постоянной работы (п. 2).

Лицам, не являющимся рабочими, колхозниками или служащими, выплачивается вознаграждение за отвлечение их от работы или обычных занятий (п. 3).

Эксперт, специалист и переводчик не имеют права на вознаграждение, если обязанности в органах дознания, предварительного следствия, прокуратуре или в суде выполнялись ими в порядке служебного задания (п. 4).

Проезд к месту явки и обратно, к месту постоянного жительства оплачивается свидетелям, потерпевшим, законным представителям потерпевших, экспертам, специалистам, переводчикам и понятым на основании проездных документов, но не свыше:

по железной дороге - стоимости проезда в плацкартном (купейном) вагоне;
по водным путям - стоимости проезда в каютах, оплачиваемых по V-VIII группам тарифных ставок на судах морского флота, и в каюте III категории на судах речного флота;
по шоссейным и грунтовым дорогам - стоимости проезда транспортом общественного пользования (кроме такси).

При пользовании воздушным транспортом возмещается стоимость билета обычного (туристического) класса.

Помимо расходов по проезду при представлении соответствующих документов возмещаются страховые платежи по государственному обязательному страхованию пассажиров на транспорте, стоимость предварительной продажи проездных документов, а также затраты за пользование в поездах постельными принадлежностями.

Свидетелям, потерпевшим, законным представителям потерпевших, экспертам, специалистам, переводчикам и понятым оплачиваются расходы по проезду автотранспортом (кроме такси) к железнодорожной станции, пристани, аэродрому, если они находятся за чертой населенного пункта.

С разрешения органа, производящего вызов, свидетелям, потерпевшим, законным представителям потерпевших, экспертам, специалистам, переводчикам и понятым при непредставлении проездных документов оплачивается минимальная стоимость проезда между местом постоянного жительства и местом явки (п. 5).

Возмещение расходов по найму жилого помещения, плата суточных свидетелям, потерпевшим, законным представителям потерпевших, экспертам, специалистам, переводчикам и понятым производится за дни вызова в органы, включая время в пути, выходные и праздничные дни, время вынужденной остановки в пути. Оплата расходов производится в порядке, установленном для возмещения командировочных расходов.

Суточные не выплачиваются, если у вызванного лица имеется возможность ежедневного возвращения к месту жительства.

Плата за бронирование мест в гостиницах возмещается в размере 50% от возмещаемой стоимости места за сутки (п. 6).

Свидетелям, потерпевшим, законным представителям потерпевших и понятым, не являющимся рабочими, колхозниками или служащими, за отвлечение их от работы или обычных занятий, помимо расходов по явке (проезд, найм жилого помещения, суточные), выплачивается вознаграждение в размере суточных, установленных для служебных командировок (п. 8).

Суммы, предусмотренные в Инструкции от 14 июля 1990 г., выплачиваются органом, производящим вызов: по уголовным делам и делам об административных правонарушениях - из средств, специально отпускаемых по смете на указанные цели, а по гражданским делам - из сумм, вносимых сторонами, кроме случаев, когда стороны освобождены от уплаты судебных расходов по делу; в этих случаях оплата производится из средств, отпускаемых по смете (п. 11).

Выплата вознаграждения свидетелям, потерпевшим и понятым за отвлечение их от работы или обычных занятий, экспертам, специалистам и переводчикам за выполненную ими работу, а также возмещение указанным лицам расходов по явке производится по постановлению лица, производящего дознание, следователя, прокурора или по определению суда (п. 11).

Суммы, подлежащие выплате свидетелям, законным представителям потерпевших, экспертам, специалистам, переводчикам и понятым, выплачиваются вызвавшим их органом немедленно по выполнении этими лицами своих обязанностей независимо от фактического получения и изыскания со сторон судебных расходов по гражданским делам или судебных издержек с осужденных по уголовным делам (п. 14).

Возмещение расходов военнослужащих, вызываемых к лицу, производящему дознание, следователю, в прокуратуру или в суд (кроме Конституционного Суда Российской Федерации и арбитражного суда) в качестве свидетелей, потерпевших, законных представителей потерпевших, экспертов, специалистов, переводчиков и понятых (стоимость проезда к месту вызова и обратно, расходы по найму жилого помещения, суточные) производится по требованию войсковых частей по установленным нормам. Самим военнослужащим орган, их вызвавший, никаких расходов не возмещает (п. 15). См. об этом подробный комментарий в книгах Гув А.Н. Постатейный комментарий к КОАП Российской Федерации. М.: Инфра-М, 2002; Постатейный комментарий ГПК Российской Федерации. М.: Экзамен 2003; Постатейный комментарий УПК Российской Федерации. М.: Инфра-М, 2003;

д) Постановление Минтруда Российской Федерации N 50 от 24 июня 1994 г. Этим актом предусмотрено, что комиссии по установлению трудового стажа создаются органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации (а не при органах местного самоуправления) и на участие в работе этих комиссий распространяются гарантии и компенсации, указанные в ст. 170 ТК;

е) статья 9 Закона о забастовках. Она устанавливает, что 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 такого спора переведены на другую работу, перемещены или уволены по инициативе администрации без согласия уполномочившего их на представительство органа;

ж) статья 13 Федерального закона от 21 декабря 1994 г. "О пожарной безопасности", в соответствии с которой на время несения службы добровольным пожарным (из числа работников предприятия, иных работодателей) за ними сохраняется среднемесячная зарплата по месту основной работы. Расходы работодателей по выплате зарплаты в указанном случае возмещаются за счет средств местных бюджетов;

з) Приказ Минобороны Российской Федерации N 90 от 18 февраля 2000 г. Этот акт

предусматривает, что гражданскому персоналу воинских частей, подразделений и групп, привлеченных к выполнению задач по обеспечению правопорядка и безопасности на территории субъектов Российской Федерации, расположенных в Северо-Кавказском регионе, выплачиваются: должностные оклады (тарифная ставка) в 1,5-кратном размере; суточные - в 2-кратном размере (установлен и ряд других льгот). Гарантии и компенсации при этом предоставляются по основному месту работы;

и) Постановление Правительства Российской Федерации N 38 от 15 января 2000 г. Этим актом установлено, что гражданскому персоналу федеральных органов исполнительной власти, привлеченных к выполнению задач по обеспечению правопорядка и общественной безопасности в упомянутых субъектах Российской Федерации:

выплачиваются должностные оклады (тарифные ставки) в 1,5-кратном размере;

выплачиваются суточные в 2-кратном размере;

предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 2 календарных дня за каждый полный месяц указанной работы, но не более 14 календарных дней;

сохраняются процентные надбавки к зарплате, установленные за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Кроме того, работодатель вправе устанавливать любые иные гарантии и компенсации за счет собственных средств (см. об этом комментарий к [ст. 41](#), [56](#), [303](#) ТК).

Постановлением Правительства Российской Федерации N 424 от 31 мая 2000 г. гражданскому персоналу Вооруженных Сил Российской Федерации, органов МВД, сотрудникам уголовно-исполнительной системы, выполняющим задачи на территории Северо-Кавказского региона предоставлен ряд дополнительных гарантий, аналогичных вышеизложенным (документ опубликован в "Российской газете" 7 июня 2000 г.).

6. Гарантии и компенсации (предусмотренные в ст. 170 ТК):

1) предоставлены (в соответствии с действующим в Российской Федерации законодательством о выборах) также зарегистрированным кандидатам в депутаты различных уровней, а также в Президенты Российской Федерации, главы субъектов Российской Федерации иные выборные должности в Российской Федерации, ее субъектах и муниципальных образованиях;

2) сами руководители - не несут расходы, связанные с реализацией гарантий и компенсаций, перечисленных выше. Эти затраты подлежат возмещению в порядке и в размерах, прямо предусмотренных законами, иными правовыми актами либо решениями соответствующих общественных организаций и объединений (например, профсоюзов, если работник выполнял обязанности, связанные с реализацией норм Закона о профсоюзах). См. также комментарий к [ст. 171](#), [172](#) ТК.

Статья 171. Гарантии работникам, избранным в профсоюзные органы и комиссии по трудовым спорам

1. Применяя правила ст. 171 ТК, необходимо обратить внимание на то, что:

1) гарантии работникам, избранным в профсоюзные органы и не освобожденным от исполнения трудовых обязанностей, предусмотрены в ст. 374 ТК (см. подробный [комментарий](#) к ней);

2) гарантии работнику, избранному на выборную должность в профсоюзный орган данной организации (после окончания его полномочий) предоставляются в соответствии со ст. 375 ТК (см. [комментарий](#) к ней).

2. Комиссия по трудовым спорам (упомянутая в ст. 171 ТК)

1) образуется, в частности, и из представителей работников (см. об этом [комментарий](#) к ст. 384 ТК);

2) создается непосредственно в самой организации - работодателе и является органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров, возникающих в организации. Работникам (членам КТС) - работодатель обязан предоставить свободное от работы время (для участия в КТС). При этом их средняя зарплата (на все время участия в КТС) - сохраняется.

Увольнение работников - членов КТС допускается с соблюдением особых гарантий, установленных в ст. 373 ТК (см. [комментарий](#) к ней).

Статья 172. Гарантии работникам, избранным на выборные должности в государственных органах, органах местного самоуправления

1. В комментируемой статье речь идет о таких работниках организаций любой организационно-правовых форм, иных работодателей, которые в установленном порядке были избраны в соответствующие государственные органы. Круг последних в настоящее время значительно изменился. В соответствии с действующей Конституцией Российской Федерации избираются депутаты Государственной Думы (ст. 97), законодательные и представительные органы субъектов Российской Федерации (республик, краев, областей, автономной области,

автономных округов, городов федерального значения). Система этих органов, названия их, порядок комплектования устанавливаются самостоятельно субъектами Федерации (ст. 77 Конституции Российской Федерации) (например, городская Дума, законодательное собрание, курултай и т.д.). Однако избранные в эти органы работники вправе рассчитывать на гарантии, установленные законом. В городах, в селах и поселках и других поселениях образуются органы местного самоуправления с учетом исторических и иных местных традиций. Лица, избранные в органы местного самоуправления, также имеют гарантии, установленные Законом о местном самоуправлении, иными законами и правовыми актами (ст. 130, 131 Конституции Российской Федерации). С другой стороны, в настоящее время органы суда формируются путем не выборов, а назначения (глава 7 Конституции Российской Федерации), а поэтому правила ст. 172 ТК к лицам, назначенным судьями, не следует применять. Наконец, некоторые должностные лица исполнительной власти на местах также могут выбираться (городской голова, префект и т.п.), если такое решение примет тот или иной субъект Российской Федерации. В этом случае также действуют гарантии, упомянутые в ст. 172 ТК.

2. В настоящее время не установлено каких-либо гарантий для лиц, избранных на выборные должности в политических партиях, молодежных организациях, кооперативных, женских и иных общественных организациях. О гарантиях лиц, выбранных на должности в профсоюзных органах, см. комментарий к [ст. 171](#), [375](#) ТК.

3. "Законы, регулирующие статус и порядок деятельности" лиц, освобожденных от работы вследствие избрания на выборную должность (упомянутые в ст. 172 ТК) - это, например, Закон о госслужбе, Закон о муниципальной службе, Закон о местном самоуправлении, законы, регулирующие избрание и деятельность депутатов различных уровней, Президента Российской Федерации, глав субъектов Российской Федерации и др.).

4. Гарантии, упомянутые в ст. 172 ТК, многообразны.

В частности, лицам, упомянутым в ст. 172, предоставляется прежняя или равноценная ей должность. При этом не имеет значения причина прекращения работы по выборной должности (неучастие в новых выборах, неизбрание на новых выборах, ликвидация органа, куда работник был избран в ходе совершенствования государственного аппарата и т.п.). С другой стороны, если должностное лицо было вынуждено прекратить свою деятельность на выборной должности из-за допущенных злоупотреблений, повлекших его осуждение (получение взятки, должностные преступления и т.д.), то оно не вправе требовать предоставления прежней работы. Однако, если работник был освобожден от выборной должности до истечения срока полномочий по иным причинам (проявил некомпетентность, допустил аморальный проступок, сам сложил с себя полномочия и т.п.), не связанным с преступными и иными караемыми правонарушениями, он вправе требовать предоставления прежней работы.

"Равноценная работа, должность" - это такая работа (должность), которая соответствует прежней работе (т.е. работе, которую избранный выполнял перед избранием на выборную должность) по таким важнейшим признакам, как профессия, специальность, квалификация, условия оплаты труда, льготы и преимущества по данной работе (должности), режим рабочего времени и времени отдыха (например, продолжительность отпусков, дополнительные отпуска и т.д.). Переименование должности, выполнение работ на другом рабочем месте, на другом механизме, агрегате, в другом цехе и т.п. не означают, что эта работа (должность) не равноценна прежней.

По общему правилу, работнику должна быть предоставлена прежняя (или равноценная) работа в той же организации, где он работал до избрания. Однако, если он согласен, работа может быть предоставлена и у другого работодателя. Аналогично решается вопрос тех случаях, когда организация, где работал избранный, к моменту его возвращения уже ликвидирована. Правопреемники реорганизованного ЮЛ должны обеспечить работнику гарантии, установленные ст. 172 ТК и иными законами. Аналогичная обязанность возлагается на органы (лица), принявшие решение о ликвидации предприятия, учреждения, организации (см., например, ст. 26 Закона о профсоюзах).

5. Для правильного применения норм ст. 172 ТК нужно учитывать, что ее правила не распространяются на случаи:

1) неизбрания на выборные профсоюзные должности (см. об этом [комментарий](#) к ст. 171 ТК);

2) неизбрания педагогических и некоторых иных работников по конкурсу (см. об этом комментарий к [ст. 18](#), [331](#), [332](#) ТК);

3) неизбрания на должности руководителей организаций или в коллегиальные исполнительные органы различных организаций (см. об этом комментарий к [ст. 17](#), [274](#), [275](#), [281](#) ТК);

4) неизбрания по конкурсу различных категорий творческих работников (например, актеров). См. об этом комментарий к [ст. 18](#), [351](#) ТК.

6. В некоторых субъектах Российской Федерации мировые судьи не назначаются, а

избираются (ст. 1 Закон о мировых судьях). В этом случае на них распространяются гарантии, упомянутые в ст. 172 ТК.

7. Некоторые из гарантий (предусмотренных в законах, регулирующих деятельность и статус лиц, указанных в ст. 172 ТК) часто отражаются в текстах трудовых договорах, заключенных с этими лицами. Правилам ст. 172 ТК это не противоречит при условии, что положение работника условиями таких договоров - не ухудшается (ст. 56, 57 ТК).

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. Анализ правил ст. 173 ТК позволяет сделать ряд важных выводов:

1) они посвящены гарантиям и компенсациям работникам:

а) направленных на обучение работодателем в образовательные учреждения высшего профессионального образования (далее - "вузы"), независимо от их организационно-правовой формы (например, академии, институты, университеты и др.) и форм собственности, на которых они основаны (государственные, частные и т.д.);

б) самостоятельно (т.е. без направления работодателя) поступившим в упомянутые образовательные учреждения;

г) в ст. 173 ТК речь идет лишь о вузах, которые имеют государственную аккредитацию (последняя приводится в соответствии с "Положением о государственной аккредитации высшего учебного заведения", утв. Постановлением Правительства Российской Федерации N 1323 от 02.12.99 г.). Наличие у вуза только лицензии - не является достаточным основанием для предоставления гарантий и компенсаций, указанных в ст. 173 ТК;

3) они предусматривают гарантии и компенсации работникам, обучающимся:

а) по заочной форме (т.е. без отрыва от производства);

б) по очно-заочной форме (с частичным отрывом от производства);

в) по вечерней форме обучения (это разновидность очно-заочной формы обучения. При этом занятия проходят в вечернее и иное время и в выходные дни).

2. Применяя правила ст. 173 ТК, нужно учесть, что:

1) учебные планы и учебные программы некоторых образовательных учреждений предполагают как сдачу госэкзаменов, так и написание и защиту дипломного проекта (работы) (например, это практикуется в юридических вузах). В других случаях выпускники либо сдают государственные экзамены, либо пишут и защищают дипломный проект (работу). В любом случае работники, упомянутые в ст. 173 ТК, имеют право на период 10 учебных месяцев перед началом выполнения дипломного проекта или перед началом сдачи государственных экзаменов на предусмотренные в статье льготы.

Естественно, они должны представить работодателю соответствующие документы из образовательного учреждения.

В случаях, предусмотренных в части первой ст. 173 ТК, работодатель обязан предоставить один свободный от работы день. По-иному решается вопрос о предоставлении еще одного-двух свободных от работы дней: тут работодатель вправе, но не обязан удовлетворить просьбу работника о предоставлении этих дополнительных дней. Желание студента или учащегося о предоставлении ему свободных от работы дней должно быть выражено четко, в письменном заявлении на имя руководителя предприятия. Последний издает приказ об этом. Вот примерное содержание такого приказа:

г. Уссурийск

15 августа 2003 г.

Приказ N

1. Викторовой Оксане Станиславовне, бухгалтеру, предоставить один свободный от работы день в неделю для подготовки к написанию дипломной работы с 22 августа 2003 г.

2. Оплату труда О.С. Викторовой за упомянутые в п. 1 настоящего приказа дни производить в соответствии с законодательством.

3. С настоящим приказом ознакомить О.С. Викторову под расписку.

Основания: справка из учебного заведения N 17 от 10 августа 2003 г., заявление О.С. Викторовой, ст. 173 ТК

2) отпуска, упомянутые в комментируемой статье, относятся к так называемым учебным отпускам. Их предоставление обусловлено тем, что работники - студенты и учащиеся успешно осваивают учебную программу, учебные планы. Доказательством "успешного обучения" и одновременно основанием для предоставления упомянутых в ст. 173 ТК отпусков являются справки-вызовы и справки, подтверждения установленного образца. Они выдаются администрацией соответствующего учебного заведения студентам и учащимся, которые не имеют задолженностей по предыдущим семестрам и курсам. Лишь представление такой справки обязывает администрацию предоставить работнику учебный отпуск. Формы этих справок утверждены Приказом Минобразования N 4426 от 17.12.02. Кроме того, следует учесть целевой характер учебных отпусков: они должны быть использованы только для выполнения лабораторных работ, сдачи зачетов и экзаменов, участия в занятиях в период сессии. Поэтому, если работник почему-то не принял участия в лабораторно-экзаменационной сессии, он, по общему правилу, теряет право (а работодатель - обязанность) предоставления ему учебного отпуска. Лишь наличие уважительных причин (болезнь студента, отсутствие учебной базы в образовательном учреждении, военные сборы и т.п.) позволяет сохранить право работника на отпуск. В соответствии со ст. 17 Федерального закона "О вузах" от 22 августа 1996 г. студентам вузов для сдачи зачетов и экзаменов на 1 и 2 курсах предоставляются отпуска продолжительностью по 20 календарных дней, а на последующих курсах - по 50 календарных дней. В связи с расхождением норм ст. 17 Закона о вузах и ст. 173 ТК - применению подлежит ст. 173 ТК.

Следует иметь в виду, что ежегодные учебные отпуска, упомянутые выше, предоставляются в период обучения работника на не выпускных курсах. Что же касается выпускников, то им необходимо предоставлять отпуска на период сдачи государственных экзаменов, а также на период подготовки и защиты дипломной работы (проекта) установленной в ст. 173 ТК продолжительности.

Кроме упомянутых в ст. 173 ТК учебных отпусков, действующее законодательство предусматривает предоставление и отпусков на период установочных занятий (п. 16 Положения о льготах обучающимся). Для подготовки и защиты дипломного проекта (работы) со сдачей госэкзаменов предоставляется отпуск продолжительностью 4 месяца, а при сдаче только госэкзаменов - продолжительностью 1 месяц.

По общему правилу, учебные отпуска предоставляются единовременно и подряд. Условием их предоставления является наличие у вуза государственной аккредитации (п. 1 ст. 17 Федерального закона "О вузах"). Однако, если учебным планом и учебной программой предусмотрена разбивка учебно-лабораторной и экзаменационной сессии на части, то работодатели обязаны предоставлять учебные отпуска также по частям. В равной степени это относится и к отпуску на период сдачи государственных экзаменов, если они проводятся в два срока, то и отпуск разбивается на две части.

С учетом инфляционных процессов, характерных для переходного к рыночным отношениям периода, закон установил, что на период учебных отпусков за работником сохраняется его средняя зарплата, т.е. отменены прежние ограничения по оплате периода учебных отпусков. О порядке определения среднего заработка см. [комментарий](#) к ст. 139 ТК Российской Федерации. В заключение приводим примерное содержание приказа о предоставлении учебного отпуска:

г. Саратов

25 марта 2003 г.

Приказ N

1. Столыпину Петру Андреевичу, инженеру, предоставить отпуск для участия в лабораторно-экзаменационной сессии в вузе с 28 марта 2003 г. продолжительностью 50 календарных дней.

2. За время отпуска, упомянутого в п. 1 настоящего приказа, сохранить за П.А. Столыпиным среднюю зарплату в соответствии с законодательством.

3. С настоящим приказом ознакомить П.А. Столыпина под расписку.

Основание: справка-вызов N 27 от 15 марта 2003 г., заявление П.А. Столыпина, ст. 173 ТК.

Генеральный директор ЗАО "Спектр"

В.К. Коковцев

3) только работникам, обучающимся по заочной форме обучения, оплачивается и проезд. При этом нужно учесть, что независимо от количества вызовов для участия в учебно-лабораторной и экзаменационной сессии работодатель обязан оплатить проезд работника к месту

учебы и обратно один раз в год. Иначе говоря, если сессия, например, разбивается на две части (в текущем году), то тем не менее оплата проезда будет производиться один раз. Только в случае участия студента (учащегося) в течение одного и того же календарного года в лабораторно-экзаменационной сессии (для сдачи курсовых экзаменов и зачетов за последний курс) и участия на сессии по сдаче государственных экзаменов или защите дипломного проекта (работы) организация должна оплатить проезд работника туда и обратно оба раза, т.к. в ст. 173 ТК имеется в виду учебный год (п. 3 ст. 17 Федерального закона "О вузах").

С учетом того, что стоимость билетов (как авиационных, так и железнодорожных и т.п.) в последнее время довольно часто меняется, на практике встает вопрос - как оплачивать проезд? Следует исходить из покупной цены, указанной в билете, предъявленном работником в бухгалтерию предприятия. Не имеет значения то обстоятельство, что, например, стоимость билета, приобретенного в мае для проезда к месту учебы, значительно ниже стоимости билета, приобретенного в июле для проезда обратно к месту жительства и работы работника: за это время цена билета могла измениться. В спорных случаях работодатели должны сами опровергнуть объяснения работника об изменении стоимости проезда, а не требовать от работника соответствующих доказательств.

Время, необходимое для проезда к месту учебы и обратно, в общую продолжительность учебных отпусков не включается. На это время работнику предоставляется отпуск без сохранения заработной платы. Однако работодатель за счет чистой прибыли вправе предоставить и оплачиваемый отпуск для проезда. Проезд оплачивается в настоящее время в полном размере, если вуз имеет государственную аккредитацию (п. 3 ст. 17 Федерального закона "О вузах").

3. Федеральным законом "О льготах на проезд для учащихся" от 28 мая 1999 г. предусмотрена льгота на проезд на междугородном транспорте для отдельных категорий обучающихся в государственных и муниципальных образовательных учреждениях. Установлено, что:

а) право на 50-процентную скидку со стоимости проезда на междугородном транспорте к месту назначения и обратно в пределах территории Российской Федерации предоставляется обучающимся по очной форме обучения в государственных и муниципальных общеобразовательных учреждениях и образовательных учреждениях начального профессионального образования, проживающим в семьях, среднедушевой доход которых не превышает величину прожиточного минимума, установленного в субъекте Российской Федерации;

б) льгота на проезд предоставляется при использовании междугородного железнодорожного транспорта (поезда и вагоны всех категорий, за исключением фирменных поездов и вагонов повышенной комфортности).

При отсутствии железнодорожного сообщения льгота на проезд предоставляется на одном из следующих видов междугородного транспорта независимо от форм собственности: водном (места III категории), автомобильном (общего пользования), авиационном (экономический класс);

в) данная льгота предоставляется неоднократно для проезда к месту назначения и обратно в период с 1 октября по 15 мая и один раз к месту назначения и обратно в период с 16 мая по 30 сентября ежегодно;

г) данная льгота предоставляется обучающимся в государственных и муниципальных образовательных учреждениях, указанных выше, для проезда к месту назначения и обратно в случаях:

- совершения коллективных экскурсионных поездок;
- необходимости отдыха в каникулярное время;
- необходимости направления на консультацию, обследование и лечение в лечебно-профилактические учреждения, находящиеся в других населенных пунктах;
- вызванных семейными обстоятельствами.

Финансирование расходов, предусмотренных этим Законом, производится за счет средств федерального бюджета.

Порядок предоставления льготы на проезд на междугородном транспорте, а также порядок возмещения расходов транспортным организациям, предусмотренных Законом, устанавливаются Правительством Российской Федерации (ст. 2-4).

4. Если вуз не имеет государственную аккредитацию, то работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные в коллективном договоре или в трудовом договоре (например, если работодатель физическое лицо). О сокращенном рабочем времени см. также [комментарий](#) к ст. 92 ТК. Особенность сокращенного рабочего времени упомянутого в ст. 173 ТК состоит в том, что это время оплачивается в размере 50% среднего заработка.

Статья 174. Гарантии и компенсации работникам, обучающимся в образовательных учреждениях среднего профессионального образования, и работникам, поступающим в указанные образовательные учреждения

1. Применяя ст. 174 ТК, нужно учесть, что:

1) она посвящена гарантиям и компенсациям, представленным работникам:
а) направленным работодателем на обучение в образовательные учреждения среднего профессионального образования, независимо от организационно-правовых форм последних (например, техникумы, училища и т.п.);

б) самостоятельно поступившим в упомянутые образовательные учреждения (без направления работодателя);

2) обучающимся (либо поступившим) в образовательные учреждения, прошедшим государственную аккредитацию в установленном порядке ("Положение о государственной аккредитации образовательного учреждения среднего профессионального образования (среднего специального учебного заведения)" утверждено приказом Минобрнауки Российской Федерации N 2574 от 02.07.2001);

3) которые учатся либо по заочной, либо по очно-заочной (вечерней) формам обучения (или поступают для обучения по таким формам). См. об этом также [комментарий](#) к ст. 173 ТК.

2. Анализ ст. 174 ТК показывает, что:

1) во многом гарантии работникам, обучающимся в образовательных учреждениях среднего профессионального образования, совпадают с аналогичными гарантиями работников, обучающихся в вузах (см. об этом [комментарий](#) к ст. 173 ТК);

2) различия между этими гарантиями и компенсациями состоят в следующем:

а) продолжительность отпусков, предоставленных лицам, обучающимся в образовательных учреждениях среднего профессионального образования меньшая, чем это предусмотрено в ст. 173 ТК;

б) в ст. 174 ТК предусмотрена возможность оплаты проезда к месту учебы и обратно в размере не 100%, а 50% стоимости проезда.

3. Если образовательное учреждение не имеет государственной аккредитации (но имеет только лицензию на право ведения образовательной деятельности), гарантии и компенсации работнику могут быть предоставлены в соответствии с условиями коллективного договора (см. об этом комментарий к [ст. 40, 41](#) ТК) либо с условиями трудового договора (см. об этом комментарий к [ст. 56, 57](#) ТК).

4. Сокращение рабочего времени (упомянутое в ст. 174 ТК) производится с соблюдением общих правил, предусмотренных в ст. 92 ТК (см. [комментарий](#)). Тем не менее особенность сокращенного рабочего времени, предусмотренного в ст. 174 ТК, состоит в том, что оплата труда производится в размере 50% среднего заработка по месту основной работы (он исчисляется по правилам ст. 139 ТК).

5. Гарантии и компенсации, указанные в ст. 174 ТК предоставляются лишь учащимся, которые успешно обучаются в среднем специальном учебном заведении. Нужно учесть, что доказательством успешного обучения служит "Справка-вызов" и "Справка-подтверждение", формы которых утверждены приказом Минобрнауки РФ N 4426 от 17.12.02. Учитывая практические нужды читателей настоящего "Комментария", приведем эти формы.

К образовательным учреждениям, упомянутым в ст. 173 ТК относятся все средние учебные заведения (независимо от их названий), на которые распространяется "Типовое положение об образовательном учреждении среднего профессионального образования (среднем специальном учебном заведении)", утвержденным Постановлением Правительства Российской Федерации N 160 от 03.03.01.

Статья 175. Гарантии и компенсации работникам, обучающимся в образовательных учреждениях начального профессионального образования

1. Применяя правила ст. 175 ТК, нужно учесть, что:

1) гарантии и компенсации, предусмотренные в ст. 175 ТК, предоставляются работникам:

а) независимо от того, самостоятельно ли они поступили на учебу в образовательные учреждения начального профессионального образования (далее - ПТУ) или они направлены на учебу работодателем;

б) лишь в той мере, в какой обучение в ПТУ - успешное. Не играет роли форма обучения: он может быть и очно-заочной, и заочной.

2) образовательные учреждения, упомянутые в ст. 175 ТК, должны пройти государственную аккредитацию в соответствии с "Положением о порядке аттестации и государственной аккредитации образовательных учреждений" (утвержденные приказом Минобрнауки Российской Федерации N 1327 от 22.05.98). Если ПТУ не прошло такую аккредитацию - гарантии и компенсации могут быть предоставлены в соответствии с условиями коллективного договора (см. комментарий к [ст. 40, 41](#) ТК) либо трудового договора (см. комментарий к [ст. 56, 57](#) ТК).

2. Отпуск, упомянутый в ст. 175 ТК, предоставляется успешно обучающимся в ПТУ без отрыва от производства. О том, успешно обучается работник в ПТУ или нет, организация может судить из того, что работнику выдается справка установленного образца ("вызов на учебу"), где

указывается, что работник не имеет задолженности по учебным программам и планам.

Статья 175 ТК установила общую продолжительность отпусков, предоставляемых учащимся ПТУ. Что же касается периодичности их предоставления, то она определяется учебным планом ПТУ (два раза, один раз, три раза и т.д.), но в пределах 30 календарных дней. Следует обратить внимание на то, что в настоящее время за учащимися сохраняется не 50%, а 100% среднего заработка. О порядке исчисления среднего заработка см. [КОММЕНТАРИЙ](#) к ст. 139 ТК.

3. Льготы, гарантии, компенсации, указанные в ст. 175 ТК, предоставляются учащимся учреждений, на которые распространяется действие "Типового положения об учреждении начального профессионального образования" (утв. Постановлением Правительства Российской Федерации N 650 от 05.06.94).

Статья 176. Гарантии и компенсации работникам, обучающимся в вечерних (сменных) общеобразовательных учреждениях

1. Применяя правила ст. 176 ТК, нужно учесть, что:

1) гарантии и компенсации, предусмотренные в ней, предоставляются работникам всеми работодателями (в том числе и физическими лицами).

2) государственная аккредитация вечерних (сменных) школ осуществляется в соответствии с "Положением о порядке аттестации и государственной аккредитации общеобразовательных учреждений" (утвержденные приказом Минобразования Российской Федерации N 1327 от 22.05.98). При отсутствии такой аккредитации гарантии и компенсации могут предоставляться в соответствии с условиями коллективного договора или трудового договора (см. [комментарий к ст. 40, 41, 56, 57 ТК](#)).

3) в настоящее время выпускные экзамены в общеобразовательных вечерних (сменных) образовательных учреждениях сдаются в 9-м классе либо в 11-м (в ряде субъектов Российской Федерации - в 12-м) классе.

2. "Общеобразовательные учреждения" (упомянутые в ст. 277 ТК) - это вечерние (сменные) и заочные школы, обеспечивающие полное общее среднее образование или основное среднее образование (ст. 10, 17, 19 Закона об образовании). Эти школы могут быть как государственными, так и негосударственными и на них распространяется "Типовое положение о вечернем (сменном) общеобразовательном учреждении" (утв. Постановлением Правительства Российской Федерации N 1237 от 03.11.94). Главное, чтобы они обеспечивали соблюдение установленных государством стандартов общего среднего образования и имели необходимую аккредитацию и лицензию (ст. 7, 10, 12, 38, 48 Закона об образовании). Следует обратить внимание на то, что название образовательных учреждений, упомянутых в ст. 176 ТК, в настоящее время изменилось; в ст. 12 Закона об образовании применяются следующие названия: общеобразовательные (начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования);

3. В настоящее время упомянутые в ст. 176 ТК льготы предоставляются всем учащимся, успешно обучающимся в общеобразовательных школах. "Успешно обучающимися" признаются те учащиеся вечерних (сменных заочных школ, которые своевременно сдают зачеты и экзамены и осваивают учебные планы и программы. Для предоставления льгот, упомянутых в ст. 176 ТК, обучающийся работник обязан представить администрации справку установленного образца.

4. Время, необходимое для успешного обучения в общеобразовательных школах, должно предоставляться в соответствии с графиком предоставления сокращенного рабочего дня (рабочей недели) и свободных от работы дней. Этот график утверждается совместным решением администрации, школы, работодателя и выборного профсоюзного органа (п. 10 Положения о льготах обучающимся). Суммирование этого времени по общему правилу не допускается. Лишь в отдельных случаях, когда по условиям производства (сезонный, подвижной характер работы и т.п.) учащиеся не могут регулярно пользоваться свободными днями, допускается суммирование свободных от работы дней в межсезонный период или иные периоды наименьшей занятости учащихся (п. 8 Положения о льготах обучающимся).

5. Отпуска, указанные в ст. 176 ТК - предоставляются для сдачи именно выпускных экзаменов. В практике возник вопрос: предоставляются ли отпуска для сдачи переводных экзаменов в 5-8 классах? В отличие от ст. 191 КЗОТ комментируемая статья - не предусматривает такую обязанность работодателя. Однако в соответствии с условиями коллективного договора и трудового договора - такие отпуска могли быть предоставлены.

6. В настоящее время допускается сдача экзаменов в порядке экстерна (п. 1 ст. 10 Закона об образовании). Лицам, допущенным к экзаменам в порядке экстерна на аттестат об основном среднем образовании, предоставляется дополнительный отпуск продолжительностью 15 рабочих дней, а при сдаче экзаменов на аттестат о полном среднем образовании - 20 рабочих дней с сохранением среднего заработка (п. 12 Положения о льготах обучающимся).

7. При составлении графика отпусков (см. об этом [КОММЕНТАРИЙ](#) к ст. 123 ТК) работодатели должны учитывать пожелания учащихся общеобразовательных школ о предоставлении ежегодного отпуска с учетом времени проведения экзаменов в школе. Экзамены могут

проводиться в весенне-летний период (чаще всего), но могут проводиться и в иное время. Соответственно к этому времени и приурочивается время предоставления ежегодного отпуска.

Работодателю нужно представить документы (справки установленного образца) о том или ином виде экзаменов. После этого администрация организации, обязана удовлетворить просьбу учащегося о предоставлении ежегодного отпуска во время экзаменов (независимо от того, переводные они или выпускные).

8. Учащиеся имеют право просить работодателя приурочить ежегодный отпуск ко времени экзаменов в школе. Просьба может быть устной, но может быть оформлена в виде письменного заявления. С другой стороны, если учащийся не просит о том, чтобы его ежегодный отпуск приурочили ко времени экзаменов в школе, работодатель не вправе самостоятельно решать этот вопрос. При удовлетворении просьбы учащегося издается приказ. Вот примерное его содержание:

г. Москва

25 мая 2004 г.

Приказ N

1. Слонову Александру Сергеевичу предоставить ежегодный отпуск с 27 мая 2004 г. с учетом расписания выпускных экзаменов в школе, где он учится.

2. Главному бухгалтеру обеспечить выплату соответствующих сумм, причитающихся А.С. Слонову.

3. С настоящим приказом ознакомить А.С. Слонова по расписку.

Основания: заявление А.С. Слонова, выписка из расписания экзаменов школы N 226 г. Москвы, ст. 176 ТК Российской Федерации.

Директор ООО "Три Ко"

Е.А. Косых

Статья 177. Порядок предоставления гарантий и компенсаций работникам, совмещающим работу с обучением

1. Анализ правил ст. 177 ТК позволяет сделать ряд важных выводов:

1) они имеют общий характер, т.е. в одинаковой мере относятся к предоставлению гарантий и компенсаций работникам, обучающимся без отрыва от производства:

а) и в образовательных учреждениях высшего профессионального образования (см. об этом [комментарий](#) к ст. 173 ТК);

б) и в образовательных учреждениях среднего профессионального образования (см. об этом [комментарий](#) к ст. 174 ТК);

в) и в образовательных учреждениях начального профессионального образования (см. об этом [комментарий](#) к ст. 175 ТК);

г) и в образовательных учреждениях, относящихся к вечерним (сменным) общеобразовательным школам (см. об этом [комментарий](#) к ст. 176 ТК);

2) в соответствии с ними гарантии и компенсации, упомянутые в ст. 173-175 ТК, предоставляются работникам, которые впервые получают соответствующее образование. Иначе говоря, в случаях получения, например, второго высшего образования - указанные гарантии и компенсации не предоставляются. В практике возник вопрос: если работник (обучаясь в техникуме) уже использовал гарантии и компенсации, предусмотренные в ст. 174 ТК, то вправе ли он (после поступления в заочный институт) требовать предоставления гарантий и компенсаций, предусмотренных в ст. 173 ТК? Да, вправе: дело в том, что в данном случае работник впервые получает высшее образование.

2. Применяя правила ст. 177 ТК, нужно также учесть, что:

1) если работник одновременно обучается в двух и более образовательных учреждениях (например, и в вузе, и в техникуме) - то гарантии и компенсации ему предоставляются только в связи с обучением в одном образовательном учреждении (по выбору самого работника).

2) лишь по письменному соглашению работника и работодателя к дополнительным отпускам, указанным в ст. 173-176 ТК (т.е. т.н. "учебным отпускам") могут присоединяться ежегодные оплачиваемые отпуска. При этом данное соглашение следует учитывать при составлении графика отпусков (см. комментарий к [ст. 123](#), [124](#) ТК).

Глава 27. Гарантии и компенсации работникам, связанные с расторжением трудового договора

Статья 178. Выходные пособия

1. Применяя правила ст.178 ТК, необходимо учитывать ряд важных обстоятельств:

1) расторжение трудового договора по инициативе работодателя в связи с ликвидацией организации производится по п.1 ст.81 ТК (см. [комментарий](#));

2) расторжение трудового договора в связи с сокращением численности или штата работников организации осуществляется с учетом правил п.2 ст.81 ТК и ст. 179 ТК (см. [комментарий](#) к ней).

2. Комментируемая статья устанавливает более высокие размеры выходного пособия при увольнении вследствие ликвидации организации и сокращения кадров по сравнению с обычным их размером (см. об этом ниже). Суммарно заработная плата работника на период трудоустройства и выходное пособие не могут по общему правилу превышать размеры его двухмесячного среднего заработка. Лишь в том случае, если уволенный работник не позднее двух недель со дня увольнения обратился в орган по трудоустройству, а последний его не трудоустроил, работник вправе требовать выплаты ему среднего заработка за третий месяц. Для этого он обязан представить справку установленного образца из службы занятости. Порядок регистрации безработных граждан утвержден Постановлением Правительства Российской Федерации N 458 от 22 апреля 1997 г.

Нужно учесть, что увольняемый при реорганизации или ликвидации организации, имеет лишь право на сохранение трехмесячного заработка (суммарно: выходное пособие и заработная плата за два месяца) на период трудоустройства, но не более чем на 3 месяца. Если работник устроится, например, в течение первого месяца со дня увольнения, то, соответственно, ему заплатят выходное пособие плюс заработную плату за один месяц. Следует учесть, что заработная плата выдается работнику по прежнему месту работы. Выходное пособие выдается работнику в день увольнения, а сохраняемая на период его трудоустройства зарплата - в дни выдачи зарплаты (ст. 135, 136 ТК и [комментарий](#) к ним).

3. Работнику могут быть предоставлены и другие льготы, предусмотренные федеральными законами, в частности:

выплата стипендии в период профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации (ст. 29 Закона о занятости);

выплата пособия по безработице (ст. 31-34 Закона о занятости);

возможность участия в общественных работах (ст. 24 Закона о занятости);

материальная помощь лицам, потерявшим право на пособие по безработице: дотации на оплату жилья, коммунальных услуг, на питание, лечение и т.п. (ст. 36 Закона о занятости);

компенсации затрат в связи с добровольным переездом на работу в другую местность (ст. 28 Закона о занятости);

4. Дополнительные льготы и компенсации установлены также отдельными нормативными актами. Так, в соответствии со ст. 7 Закона Российской Федерации от 14 июля 1992 г. "О закрытом административно-территориальном образовании" установлено, что средняя заработная плата с учетом выходного пособия сохраняется на период трудоустройства, но не более чем на шесть месяцев за работниками предприятия (в т.ч. и коммерческих организаций, независимо от форм собственности), расположенных на территории таких образований, в случае их увольнения в связи с осуществлением мероприятий, которым посвящена ст. 178 ТК. В соответствии с п.2 ст. 26 Закона о профсоюзах освобожденным профсоюзным работникам, избранным (делегированным) в профсоюзные органы, после окончания срока их полномочий, при невозможности предоставления соответствующей работы (должности) по прежнему месту работы (имеются в виду и любые коммерческие организации, где работали эти работники) из-за реорганизации предприятия, работодатель или его правопреемник (а в случае его ликвидации - соответствующий профсоюз) сохраняют их средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше шести месяцев, а в случае учебы или переквалификации - на срок до одного года.

5. Выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка:

1) выплачивается в настоящее время в случаях прямо перечисленных в ст. 178 ТК. Таким образом, работодатель не обязан платить выходное пособие при увольнении по таким основаниям, как:

а) неудовлетворительные результаты срока испытания (см. [комментарий](#) к ст. 71 ТК);

б) недостаточная квалификация работника (подп."б" п.3 ст. 81 ТК);

в) смена собственника имущества организации (п.4 ст. 81 ТК);

г) неоднократного неисполнения работником без уважительных причин (п.5 ст. 81 ТК);

2) не выплачивается выходное пособие также в случаях увольнения работника из-за:

а) прогула (отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех 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;

е) совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;

ж) совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;

з) 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;

и) однократного грубого нарушения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями своих трудовых обязанностей;

к) представления работником работодателю подложных документов или заведомо ложных сведений при заключении трудового договора;

л) прекращения допуска к государственной тайне, если выполняемая работа требует допуска к государственной тайне;

м) предусмотренных трудовым договором с руководителем организации, членами коллегиального исполнительного органа организации. См. об этих основаниях увольнения [комментарий](#) к ст. 81 ТК;

3) не подлежит выплате выходное пособие и в ряде других случаях (например, при увольнении из-за осуждения работника, при увольнении по собственному желанию и т. д.).

6. Трудовым договором (в том числе и заключаемым с физическими лицами - работодателями) либо коллективным договором (см. об этом комментарий к [ст. 40](#), [41](#), [56](#), [57](#) ТК) могут быть предусматриваться:

1) случаи, когда работодатель обязан выплатить выходное пособие в более высоком размере (в том числе, например, и в размере двухмесячного заработка, а не двухнедельного и т.п.);

2) другие случаи (прямо не предусмотренные в ст. 178 ТК) выплаты выходного пособия (например, при отказе от перевода на работу в другую местность и т.д.).

Статья 179. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников организации

1. Следует обратить внимание на то, что обстоятельства, дающие работнику преимущества при оставлении на работе, упомянутые в ст. 179 ТК, - далеко не однозначны: их условно можно было бы назвать: а) решающими обстоятельствами и б) существенными обстоятельствами.

К решающим обстоятельствам относятся:

а) более высокая производительность труда работника;

б) более высокая квалификация работника.

При этом эти два обстоятельства имеют равнозначный характер. Они значительно весомее, чем обстоятельства, названные в части 2 ст. 179 ТК. Иначе говоря, лица, имеющие более высокую производительность труда и квалификацию, имеют преимущества и перед лицами, имеющими гораздо больший стаж работы на данном предприятии, и перед лицами, имеющими 2 и более иждивенцев, и перед лицами, имеющими льготы в связи с Чернобыльской катастрофой. На практике значительно проще бывает определить (измерить, выявить), что данный работник имеет более высокую производительность труда, нежели остальные, по сравнению с решением вопроса о том, кто из работников имеет более высокую квалификацию труда. Однако в ряде случаев невозможно бывает определить производительность труда из-за особенностей, выполняемых работником трудовых функций (например, учителей в образовательных учреждениях, медсестер, технологов и т.п.). В этих случаях единственным критерием оценки может служить как раз показатель "более высокая квалификация". Она определяется на основании различных документов (актов, справок, характеристик), свидетельствующих о большем профессионализме того или иного работника, о более высоких его деловых качествах и т.п. Оценка квалификации данного работника может быть основана и на результатах аттестации работников. С другой стороны, наличие диплома, иного документа о специальной подготовке или о специальном образовании (хотя обычно их обладатели действительно имеют большую квалификацию) не всегда свидетельствует о более высокой квалификации данных работников. На практике может случиться так, что человек, имеющий, например, среднее образование, фактически почему-то

имеет более высокую квалификацию, чем работник с высшим образованием. В этих случаях нужно как раз и исходить из фактической квалификации работника. В конкретном случае могут быть применены экспертиза, тестирование и т.п. методы выявления более высокой квалификации работников.

3. Лишь при равной квалификации и производительности труда работников принимаются во внимание обстоятельства, упомянутые в части 2 ст. 179 ТК, т. е. те, что мы условно назвали "существенными".

Следует, однако, учесть, что какой-либо иерархии между ними нет. Иначе говоря, хотя такое обстоятельство, как наличие у семейного работника двух и более иждивенцев, названо первым, а работники, которые учатся, упомянуты в перечне "существенных" обстоятельств где-то в середине, это не означает, что наличие 2 и более иждивенцев дает работнику какое-то преимущество перед работником, совмещающим работу с учебой. Оба эти обстоятельства - равнозначны. В равной степени это относится и ко всем другим обстоятельствам, упомянутым в части 2 ст. 179 ТК.

В таких случаях необходимо сопоставлять работников и по другим обстоятельствам. Тот работник, у которого больше существенных обстоятельств, нежели у других работников, имеет перед ними преимущество (разумеется, при равной с ними производительности труда и квалификации).

4. Нужно учесть, что в части 2 ст. 179 ТК не исчерпывающим образом названы жизненные обстоятельства, которые принимаются в расчет при сокращении численности или штата работников. Так, например, не принято увольнять лиц предпенсионного возраста, учитывают при сокращении и добросовестное отношение к работе, и дисциплинированность работника и т.п. (БГКТ. 1988. N 6).

Однако работодатель не вправе не учитывать обстоятельства, упомянутые в ст. 179 ТК.

5. О льготах сокращаемым работникам см. комментарий к [ст. 178](#), [179](#) ТК. О порядке увольнения при сокращении численности или штата работников см. [комментарий](#) к ст. 81 ТК. Об участии выборного профсоюзного органа в сокращении см. [комментарий](#) к ст. 82 ТК.

6. При сокращении численности или штата работников работодатель вправе в пределах профессий и должностей производить перестановку (перегруппировку) работников и переводить более квалифицированного работника, должность которого сокращается, с его согласия, на другие должности.

Статья 180. Гарантии и компенсации работникам при ликвидации организации, сокращении численности или штата работников организации

1. О порядке увольнения при ликвидации организации, сокращении численности или штата см. комментарий к [п.1 ст. 81](#), [82](#) ТК. Предупреждение о предстоящем увольнении должно быть письменным. Каждому работнику администрация должна под расписку вручить это предупреждение. Отсчет упомянутых в ст. 180 двух месяцев начинается со дня предупреждения работника (ст. 14 ТК). При несоблюдении срока предупреждения об увольнении (если работник не подлежит восстановлению на работе по другим основаниям) суд, рассматривающий иск работника, изменяет дату увольнения работника с таким расчетом, чтобы трудовой договор (контракт) был прекращен по истечении установленного законом срока предупреждения (п.3 Постановления Верховного Суда Российской Федерации N 16).

2. "Профсоюзным органом", упомянутым в ст. 180, является выборный профсоюзный орган, действующий в организации, региональные профобъединения, объединенный профсоюзный орган, если в организации несколько профсоюзных организаций. Предупреждение должно быть сообщено профсоюзным органом предварительно. Администрация организации обязана проводить переговоры с профсоюзами о соблюдении прав и интересов их членов. Профсоюзы вправе вносить в органы местного самоуправления предложения о переносе сроков или временном прекращении мероприятий по массовому высвобождению работников (ст. 12 Закона о профсоюзах).

"Массовое высвобождение работников" - это такое высвобождение, которое связано с рационализацией производства, совершенствованием организации труда, ликвидацией, реперофилированием предприятия, его структурных подразделений, полной или частичной при - остановкой производства по инициативе органа управления или работодателя (ст. 21 Закона о занятости). В соответствии с п.1 Положения от 5 февраля 1993 г. основными критериями массового высвобождения являются:

- а) ликвидация организации с численностью работающих 15 и более человек;
- б) сокращение численности или штата работников 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 более 1% от общего числа работающих в связи с

ликвидацией предприятия либо сокращением численности или штата в течение 30 календарных дней в регионах с общей численностью занятых менее 5 тыс. человек.

3. В практической деятельности коммерческих организаций, равно как и в судебной практике, возникли следующие частные вопросы, связанные с применением комментируемой статьи:

Применяется ли ст. 180 в случаях увольнения, связанных с реорганизацией унитарного предприятия?

Следует учесть, что в ст.77-73 ТК нет такого основания для прекращения трудового договора, как реорганизация предприятия. Поэтому если реорганизация не сопровождается сокращением численности или штата работников, то увольнять (высвобождать) работников нельзя и говорить о применении ст. 180 ТК не приходится. Из этого устойчиво исходит и судебная практика (п.21 Постановления Верховного Суда Российской Федерации N 16). Если в ходе реорганизации (осуществленной, например, в форме разделения, выделения) появляется новое унитарное предприятие, а работник выразил согласие работать на новом предприятии, то трудовые отношения с ним продолжают. В случае когда работник не согласен, он подлежит увольнению по правилам п.1, 2 ст. 81 ТК, соблюдением всех гарантий, установленных ТК, в том числе и в ст. 180 ТК (БВС РСФСР. 1980. N 12. С.8);

Каким образом организация должна сообщать в службу занятости сведения о предстоящем высвобождении работников?

Она должна представлять за 3 месяца до высвобождения (ст. 25 Закона о занятости) в упомянутую службу "Информацию о массовом высвобождении работников" и "Сведения о высвобождаемых работниках", формы которых утверждены постановлением Правительства Российской Федерации N 99 от 9 февраля 1999 г. Формы об освобождении работников приведены ниже.

Должна ли администрация организации удовлетворять требования работника о предоставлении ему вакантной должности (работы) в этой же организации, хотя для этого он должен пройти переквалификацию?

Действующее законодательство прямо не возлагает на администрацию такой обязанности. Из этого исходит и судебная практика (п.23 Постановления Верховного Суда Российской Федерации N 16; БВС Российской Федерации. 1994. N 10. С.2). Одновременно следует учесть, что если предложение работнику занять такую вакантную должность (работу) с одновременным его переобучением исходит от самой организации, то (если работник выразит свое согласие) она будет обязана ее предоставить и организовать переобучение работника. Дело в том, что в соответствии со ст. 180 ТК не допускается увольнение работника вследствие ликвидации или сокращения численности (штата) работников при наличии возможности перевести работника (с его согласия) на другую работу. В любом случае организация обязана представить высвобождаемому работнику всю информацию о наличии вакансий на предприятии и не возлагать на него работу по подысканию вакансий в этой организации. В конкретном случае это может быть расценено судом как мнимое, а не реальное высвобождение работников под видом сокращения (БВС Российской Федерации. 1995. N 10. С.1);

Информация о массовом высвобождении работников

(полное наименование предприятия, учреждения, организации; для лиц, на-
нимающих отдельных граждан по договорам, - фамилия, имя, отчество)

Адрес _____

Телефон _____

Списочная численность занятых на предприятии (чел.) _____

(на дату уведомления)

Причина массового высвобождения _____

Численность работников, подлежащих высвобождению (чел.) _____

Дата начала массового высвобождения _____

Дата окончания массового высвобождения _____

Сведения о работниках, подлежащих увольнению

Профессия	Численность (чел.)	Дата увольнения
-----------	--------------------	-----------------

Итого:

" " _____ 199 г.

Подпись руководителя

М.П.

Ф.И.О. и телефон исполнителя

Сведения о высвобождаемых работниках

(полное наименование предприятия, учреждения, организации; для лиц, нанимающих отдельных граждан по договорам, - фамилия, имя, отчество)

Адрес _____

Телефон _____

Номер п/п	ФИО	Образование	Профессия или специальность	Квалификация	Средняя заработная плата
-----------	-----	-------------	-----------------------------	--------------	--------------------------

" " _____ 199 г.

Подпись руководителя

М.П.

ФИО и телефон исполнителя

Как на практике нужно предупреждать работников о предстоящем увольнении?

Анализ ст. 180 ТК показывает, что это "предупреждение" должно быть не только в письменной форме, но иметь персональный характер (т.е. каждого работника нужно предупреждать под расписку).

Вот примерная форма такого "предупреждения".

Предупреждение о предстоящем увольнении

" " _____ 2007 г.

г. Самара

(Полное наименование организации)

в лице директора _____

(Ф.И.О. руководителя)

действующего на основании Устава (ЗАО, ОАО, ООО и т.д.) руководствуясь ст. 178-180 ТК и нормами Закона "О занятости населения в Российской Федерации", настоящим ставит в известность

(указать Ф.И.О. работника, его профессию, специальность, рабочее место)

о предстоящем высвобождении начиная с _____
(дата начала высвобождения)

Сообщаем также, что возможности трудоустроить Вас в нашей организации нет.

"__" _____ 2007 г.

Директор

Котов М.К.

М.П.

С предупреждением ознакомлен

"__" _____ 2007 г.

Ф.И.О. работника

Подпись

Если работник откажется расписаться в "Предупреждении", целесообразно составить об этом акт. Вот его примерная форма.

Акт

"__" _____ 2007 г.

г. Самара

Настоящим удостоверяется, что администрация ЗАО _____
(наименование)

в лице директора М.К. Котова предупредила _____
(Ф.И.О. работника)

о предстоящем (начиная с "__" _____ 2007 г.) увольнении работников

"__" _____ 2007 г. в нашем присутствии.

Однако _____
(Ф.И.О. работника)

отказался расписаться в "Предупреждении" без объяснения причин.

(Ф.И.О.)

(Ф.И.О.)

(Ф.И.О.)

4. Обязанности организации (работодателя) не исчерпываются тем, что она своевременно и персонально предупреждает увольняемых работников. Она же должна сообщить за два месяца (а при массовом увольнении по Закону о занятости (ст. 21, 25) - за три месяца) до дня увольнения в местный орган занятости о предстоящем высвобождении конкретно каждого работника. Это необходимо для того, чтобы органы занятости могли иметь всю информацию о состоянии рынка рабочих мест, могли бы сообщить работникам о возможности их направления на работу по их специальности, квалификации, профессии, могли бы своевременно планировать процесс переподготовки и переобучения увольняемых и т.п.

Верховный Суд Российской Федерации требует, чтобы суды, рассматривая споры о восстановлении увольняемых, истребовали доказательства, свидетельствующие о том, что работник отказался от перевода на другую работу, либо о том, что администрация не имела возможности перевести работника с его согласия на другую работу на том же предприятии (п.23 постановления Верховного Суда Российской Федерации N 16). Нужно учесть, что в соответствии со ст. 20 Закона о приватизации в течение 6 мес., предшествующих дню принятия решения о преобразовании унитарного предприятия в ОАО, и до момента госрегистрации ОАО не допускается увольнение более 10% работников этого предприятия.

5. При массовом увольнении работодатель (с учетом мнения выборного профсоюзного органа, действующего в организации, см. об этом комментарий к ст. 372, 373 ТК) принимает и

другие необходимые меры, предусмотренные как в ТК, так и в других законах, иных правовых актах, коллективных договорах и соглашениях. В последних предусмотрены и некоторые другие льготы:

Так, лицам, увольняемым из организации, гарантируется в течение 2 лет после увольнения сохранение очереди на улучшение жилищных условий по прежнему месту работы, предоставляется возможность пользоваться детскими дошкольными учреждениями их детям (ст. 13 Закона о занятости). Кроме того, они сохраняют (если работали на муниципальном или государственном предприятии) права в области приватизации в соответствии с законодательством о приватизации.

Согласно Указу N 471 70% рабочих мест на предприятиях, образуемых на базе федеральных предприятий-банкротов, должно предоставляться их работникам. Если же работники предприятия-банкрота пожелают организовать на его базе собственное производство, то при прочих равных условиях они имеют преимущество перед другими покупателями (ст. 2 Указа). При переводе работников (в связи с ухудшением финансово-экономического положения федерального предприятия) на неполный рабочий день или на неполную рабочую неделю этим работникам выплачивается ежемесячная компенсация сверх зарплаты при работе в указанном режиме более 2 месяцев, но не более 6 месяцев (однако общая сумма выплат в месяц не должна превышать установленного законодательством минимума зарплаты, ст. 4 Указа). Может быть продлено время обучения в учебных заведениях студентов и учащихся, с финансированием связанных с этим расходов из бюджета (ст. 6 Указа). Предусмотрена возможность досрочного (но не более чем за 2 года до достижения пенсионного возраста) выхода на пенсию (ст. 9 Указа). Есть и другие льготы.

О дополнительных льготах для работающих в районах Крайнего Севера см. [комментарий](#) к ст. 324-327 ТК. О дополнительных льготах при увольнении (в порядке высвобождения) женщин см. комментарий к [179](#), [261](#) ТК. О судебной практике см. БВС. 1999. N 3. С.23; N 10. С.13.

6. Работодатель вправе расторгнуть трудовой договор без письменного предупреждения, упомянутого выше поскольку:

- 1) работник не возражает против такого увольнения;
- 2) работнику одновременно с увольнением выплачивается дополнительно (т.е. наряду, с компенсациями, указанными выше) денежная компенсация в размере 2-месячного среднего заработка.

Статья 181. Гарантии руководителю организации, его заместителям и главному бухгалтеру при расторжении трудового договора в связи со сменой собственника организации

1. Специфика правил ст. 181 ТК состоит в том, что:
 - 1) они относятся лишь к расторжению трудового договора с руководителями (их заместителями) и главными бухгалтерами организаций (независимо от их организационно-правовой формы;
 - 2) они подлежат применению лишь в случаях, когда основанием расторжения такого договора является смена собственника организации (налицо серьезное противоречие ст. 181 ТК с правилами ст. 48, 213 ГК, см. об этом [комментарий](#) к ст. 75 ТК).
2. Применяя правила ст. 181 ТК, нужно учесть, что:
 - 1) расторжение трудового договора в данном случае производится по правилам п.6 ст. 77, п.4 ст. 81 ТК (см. [комментарий](#)).
 - 2) новый собственник организации обязан выплатить руководителю (его заместителям) и главному бухгалтеру организации компенсацию не ниже трех средних заработков (хотя он вправе выплатить и большую сумму). См. об этом также [комментарий](#) к ст. 273-279 ТК.

Глава 28. Другие гарантии и компенсации

Статья 182. Гарантии при переводе работника на другую постоянную нижеоплачиваемую работу

1. Для работодателя медицинское заключение о переводе работника на другую постоянную работу обязательно в той мере, в какой:
 - 1) работодатель - является организацией. В практике возник вопрос: обязан ли индивидуальный предприниматель переводить работника на другую постоянную работу в соответствии с медицинским заключением? Систематическое толкование ст. 182 ТК и ст. 72, 77 не позволяет ответить на этот вопрос положительно. Такой работник может быть уволен индивидуальным предпринимателем по подп. "а" п. 3 ст. 81 ТК (см. [комментарий](#) к ней);
 - 2) в организации есть возможность осуществить такой перевод;
 - 3) работник не отказался от такого перевода.
- При отсутствии в организации соответствующей работы, либо при отказе работника от

перевода, трудовой договор может быть расторгнут по подп. "а" п. 3 ст. 81 ТК.

2. Систематическое толкование ст. 182 ТК и ст. 21 Основ об охране здоровья показывает, что:

1) работник может быть переведен временно (на срок не более 5 лет и с правом последующего переосвидетельствования) или постоянно, если он признан не пригодным по состоянию здоровья к выполнению своих трудовых функций;

2) заключение об этом принимает МСЭК в соответствии с Перечнем медицинских противопоказаний, утверждаемых Минздравом Российской Федерации.

3. Средний заработок (упомянутый в ст. 182 ТК):

1) определяется по общим правилам ст. 139 ТК (см. [комментарий](#) к ней);

2) сохраняется на срок не менее 1 календарного месяца со дня перевода (сроки исчисляются по правилам ст. 14 ТК).

4. О переводе на более легкую работу беременных женщин см. [комментарий](#) к ст. 254 ТК.

Работникам при заболевании болезнями, представляющими опасность для окружающих (перечень последних определяет Правительство Российской Федерации), предоставляются льготы, в том числе в виде перевода на другую работу на время лечения (ст. 41, 42 Основ об охране здоровья).

5. Вопросы оплаты труда переведенных на более легкую работу тесно увязаны с нормами ст. 1084-1094 ГК о возмещении вреда, причиненного жизни и здоровью работников (см. об этом подробнее в книге: Гув А.Н. Постатейный комментарий к части 2 ГК Российской Федерации (изд. 4). - М.: Инфра-М, 2003), так как работника зачастую приходится переводить на более легкую работу в связи с производственной травмой, увечьями и т.д. Однако если работник заболел, получил травму и т.п., не связанную с работой в данной организации (например, бытовая травма), то в этом случае в качестве гарантии за ним сохраняется его средний заработок течение 1 месяца со дня перевода.

6. Если же работник заболевает профзаболеванием (или туберкулезом), то выплачивается средний заработок до выздоровления или установления стойкой утраты трудоспособности. "Средний заработок" исчисляется в настоящее время с учетом всех видов вознаграждения за работу (включая оплату за сверхурочные работы, за работу в выходные и праздничные дни, оплату за совместительство, авторский гонорар), в том числе вознаграждение за итоги работы в году, надбавки и вознаграждение за выслугу лет, за совмещение профессий, за замещение отсутствующего работника (ст. 139, 144 ТК).

Если работник получает повреждение здоровья в связи с выполнением своих трудовых обязанностей, то срок сохранения прежнего среднего заработка также не определен. Он зависит от того, когда восстановится трудоспособность работника либо когда будет установлена его инвалидность (см. об этом [комментарий](#) к п. 5 ст. 83 ТК). Заключение о продолжительности перевода на более легкую работу и характере работы выдается лечебным учреждением. Если работнику не предоставили более легкую работу, то его средняя зарплата сохраняется. Она определяется по правилам ст. 139 ТК.

О других вопросах возмещения вреда работникам вследствие причинения ущерба их здоровью, см. [комментарий](#) к [ст. 184](#), [228](#) ТК.

Статья 183. Гарантии работнику при временной нетрудоспособности

1. Применяя правила ст. 183 ТК, нужно обратить внимание на то, что:

1) в настоящее время федеральный закон о пособии по временной нетрудоспособности - еще не принят;

2) в связи с этим продолжают действовать (но лишь в части, не противоречащей нормам ТК, ст. 422, 423 ТК):

а) Положение о пособиях;

б) Указ Президента Российской Федерации N 508 от 15.03.2000 "О размере пособия по временной нетрудоспособности".

2) Основные условия обеспечения пособиями по государственному социальному страхованию (утв. Постановлением Совета Министров СССР и ВЦСПС N 191 от 23.02.84, с последующими изменениями и дополнениями).

3) Правила исчисления непрерывного трудового стажа рабочих и служащих при назначении пособий по государственному социальному страхованию (утв. Постановлением Совета Министров СССР N 252 от 13.04.1973, с последующими изменениями и дополнениями).

4) Письмом Фонда социального страхования Российской Федерации от 25.10.02 N02-18/05-7418 "Об исчислении непрерывного трудового стажа при назначении пособий по временной нетрудоспособности";

5) Инструкция о порядке выдачи документов, удостоверяющих временную нетрудоспособность граждан (утв. Приказом Минздравмедпрома Российской Федерации N 206 от 19.10.94 и постановлением Фонда социального страхования Российской Федерации N 21 от

19.10.94 с последующими изменениями) (далее "Инструкция о БЛ").

2. Основанием для назначения пособия по временной нетрудоспособности (далее "ПВН") являются болезнь, травма, увечье, иные случаи повреждения здоровья, подтвержденные в установленном порядке. При этом нужно учесть, что:

1) документами, удостоверяющими временную нетрудоспособность и подтверждающими временное освобождение от работы (учебы), является листок нетрудоспособности и, в отдельных случаях, справки установленной формы (форма ее утверждается Минздравом Российской Федерации), выдаваемые гражданам при заболеваниях и травмах, на период медицинской реабилитации, при необходимости ухода за больным членом семьи, здоровым ребенком и ребенком-инвалидом, на период карантина, при отпуске по беременности и родам, при протезировании в условиях протезно-ортопедического стационара.

По предъявлении листка нетрудоспособности, в соответствии с действующим законодательством, назначается и выплачивается пособие по временной нетрудоспособности, беременности и родам;

2) листок нетрудоспособности выдается:

а) гражданам Российской Федерации, иностранным гражданам, в том числе гражданам государств - членом СНГ, лицам без гражданства, беженцам и вынужденным переселенцам, работающим на предприятиях, в организациях и учреждениях Российской Федерации независимо от их форм собственности;

б) гражданам, у которых нетрудоспособность или отпуск по беременности и родам наступили в течение месячного срока после увольнения с работы по уважительным причинам;

в) гражданам, признанным безработными и состоящим на учете в территориальных органах труда и занятости населения.

г) бывшим военнослужащим, уволенным со срочной службы из Вооруженных Сил Российской Федерации при наступлении нетрудоспособности в течение месяца после увольнения;

3) право на выдачу листков нетрудоспособности (справок) имеют лечащие врачи государственной, муниципальной и частной системы здравоохранения на основании лицензии на проведение экспертизы временной нетрудоспособности. Врачи, занимающиеся частной медицинской практикой вне учреждения здравоохранения, для получения указанной лицензии должны иметь удостоверение (свидетельство) об окончании курса повышения квалификации по экспертизе временной нетрудоспособности.

В отдельных случаях, по решению местных органов управления здравоохранением, выдача листков нетрудоспособности (справок) гражданам может быть разрешена медицинскому работнику со средним специальным образованием.

Право выдачи листков нетрудоспособности (справок) имеют также лечащие врачи туберкулезных санаториев и (по согласованию с Минтрудом Российской Федерации) клиник НИИ протезирования, протезостроения, МСЭК, центров реабилитации, осуществляющих протезирование опорно-двигательного аппарата и стационаров протезно-ортопедических организаций системы Минтруда Российской Федерации на основании лицензии на проведение экспертизы временной нетрудоспособности (п. 1 Инструкции о БЛ);

4) контроль за соблюдением Инструкции о БЛ в государственных, муниципальных, частных лечебно-профилактических учреждениях, а также частно практикующими врачами, осуществляется в пределах своей компетенции органом управления здравоохранением соответствующего уровня, профессиональной медицинской ассоциацией, исполнительным органом Фонда социального страхования Российской Федерации. В осуществлении контроля могут участвовать комиссии (комитеты, бюро) по аккредитации и лицензированию медицинской и фармацевтической деятельности и подразделения территориальных фондов обязательного медицинского страхования.

Порядок учета и хранения листков нетрудоспособности устанавливается Минздравмедпромом России по согласованию с Фондом социального страхования Российской Федерации;

5) 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;

6) В п. 1 Инструкции о БЛ установлен ряд важных процедурных правил.

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.

Документ, удостоверяющий временную нетрудоспособность, выдается и закрывается, как

правило, в одном лечебном профилактическом учреждении и, при показаниях, может быть продлен в другом.

Гражданам, находящимся вне постоянного места жительства, листок нетрудоспособности выдается (продлевается), лечащим врачом, установившим факт нетрудоспособности, с разрешения администрации лечебно-профилактического учреждения, с учетом дней, необходимых для проезда к месту жительства.

Документы, подтверждающие временную утрату трудоспособности российских граждан в период их пребывания за границей, по возвращении подлежат замене на листок нетрудоспособности лечащим врачом с утверждением его администрацией лечебно-профилактического учреждения.

3. Согласно п. 2 Инструкции о БЛ установлен ряд особенностей выдачи листка нетрудоспособности при заболеваниях и травмах. Установлено, в частности, что:

1) при заболеваниях и травмах лечащий врач выдает листок нетрудоспособности единолично и одновременно на срок до 10 календарных дней и продлевает его единолично на срок до 30 календарных дней, с учетом утвержденных Минздравмедпромом России ориентировочных сроков временной нетрудоспособности при различных заболеваниях и травмах.

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:

Средний медицинский работник, имеющий право выдавать листки нетрудоспособности, единолично и одновременно выдает их на срок до 5 дней и продлевает до 10 дней, в исключительных случаях, после консультаций с врачом ближайшего лечебно-профилактического учреждения, сроком до 30 дней.

При сроках временной утраты трудоспособности более 30 дней решение вопроса дальнейшего лечения и продления листка нетрудоспособности осуществляется клинико-экспертной комиссией, назначаемой руководителем медицинского учреждения;

2) продление листков нетрудоспособности частнопрактикующими врачами в этих случаях осуществляется в порядке, определяемом Минздравом России совместно с Фондом социального страхования Российской Федерации.

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.

В случае временного перевода гражданина на легкую работу в связи с профессиональным заболеванием или заболеванием туберкулезом ему по решению КЭК выдается листок нетрудоспособности на срок не более 2 месяцев с отметкой "доплатный листок нетрудоспособности".

3) при заболеваниях (травмах) листок нетрудоспособности выдается в день установления нетрудоспособности, включая праздничные и выходные дни. Не допускается его выдача за прошедшие дни, когда больной не был засвидетельствован врачом.

В исключительных случаях листок нетрудоспособности может быть выдан за прошедший период по решению клинико-экспертной комиссии.

Гражданам, обратившимся за медицинской помощью в конце рабочего дня, листок нетрудоспособности, при их согласии, выдается со следующего календарного дня.

Гражданам, направленным здравпунктом в лечебно-профилактическое учреждение и признанным нетрудоспособным, листок нетрудоспособности выдается с момента обращения в здравпункт.

Гражданам, нуждающимся в лечении в специализированных лечебно-профилактических учреждениях, лечащие врачи выдают листок нетрудоспособности с последующим направлением в учреждения соответствующего профиля для продолжения лечения;

4) нетрудоспособным гражданам, направленным на консультацию (обследование, лечение) в лечебно-профилактическое учреждение за пределы административного района, листок нетрудоспособности выдается на число дней, необходимых для проезда, и продлевается в порядке, предусмотренном выше;

5) при выписке из стационара, в том числе, из стационара центра профпатологии, листок нетрудоспособности выдается на весь период стационарного лечения, для иногородних - с учетом дней для проезда к месту жительства, при сохранении нетрудоспособности может быть продлен еще до 10 дней.

6) в случаях, когда заболевание или травма, ставшие причиной временной нетрудоспособности, явились следствием алкогольного, наркотического, ненаркотического опьянения, листок нетрудоспособности выдается с соответствующей отметкой о факте опьянения

в истории болезни (амбулаторной карте) и в листке нетрудоспособности.

7) 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.

8) гражданам, направленным по решению суда на судебно-медицинскую или судебно-психиатрическую экспертизу, признанным нетрудоспособными, листок нетрудоспособности выдается со дня поступления на экспертизу.

При амбулаторном лечении больных, на период проведения инвазивных методов обследования и лечения (эндоскопические исследования с биопсией, химиотерапия по интермиттирующему методу, гемодиализ и т.д.) листок нетрудоспособности по решению клинико-экспертной комиссии может выдаваться прерывисто, на дни явки в лечебное учреждение. В этих случаях в листке нетрудоспособности указываются дни проведения процедур, и освобождение от работы производится только на эти дни.

9) при наступлении временной нетрудоспособности в период отпуска без сохранения содержания, отпуска по беременности и родам, частично оплачиваемого отпуска 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 также в порядке, предусмотренном настоящей Инструкцией о БЛ.

10) Гражданам, самостоятельно обращающимся за консультативной помощью, проходящим исследования в амбулаторно-поликлинических и стационарных учреждениях по направлению военных комиссариатов, следственных органов, прокуратуры и суда, выдается справка произвольной формы.

В случае заболевания студентов и учащихся средних и высших учебных заведений для освобождения их от учебы выдается справка установленной формы.

4. Порядок выдачи больничного листка по уходу за больным членом семьи, здоровым ребенком и ребенком-инвалидом регулируется в п. 5 Инструкции о БЛ. Установлено, в частности, что:

1) листок нетрудоспособности по уходу за больным выдается (печатающим врачом одному из членов семьи (опекуну) непосредственно осуществляющего уход): при уходе за:

а) 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.

б) 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.

в) ребенком до 7 лет при стационарном лечении на весь срок лечения, старше 7 лет - после заключения клинико-экспертной комиссии о необходимости осуществления ухода.

г) 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 листок выдается на период, когда она не может осуществлять уход за ребенком;

д) 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, находившихся в таких зонах, родившимися после радиоактивного облучения одного из родителей на все время болезни;

2) при одновременном заболевании двух и более детей по уходу за ними выдается один листок нетрудоспособности.

При разновременном заболевании двух 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 со дня, когда она должна приступить к работе, без учета дней от начала заболевания ребенка;

3) листки нетрудоспособности не выдаются по уходу:

а) за хроническими больными в период ремиссии;

б) в период очередного отпуска и отпуска без сохранения содержания;

в) в период отпуска по беременности и родам;

г) в период частично оплачиваемого отпуска по уходу за ребенком.

5. Особые правила выдачи листков нетрудоспособности установлены при карантине. В п. 6 Инструкции о БЛ, в частности, предусмотрено что:

1) при временном отстранении от работы лиц, контактировавших с инфекционными больными, или вследствие бактерионосительства, листки нетрудоспособности выдаются по представлению врача-эпидемиолога в лечебно-профилактическом учреждении врачом-инфекционистом или лечащим врачом. Продолжительность отстранения от работы в этих случаях определяется утвержденными сроками изоляции лиц, перенесших инфекционные заболевания и соприкасавшихся с ними;

2) при карантине листок нетрудоспособности по уходу за ребенком до 7 лет или за гражданином, признанным в установленном порядке недееспособным, выдается на основании справки эпидемиолога лечебно-профилактическим учреждением, наблюдающим его одному из работающих членов семьи на весь период карантина;

3) работникам предприятий общественного питания, водоснабжения, детских учреждений при наличии у них гельминтоза листок нетрудоспособности выдается на весь период.

6. Порядок выдачи листка нетрудоспособности по беременности и родам установлен в п. 8 Инструкции о БЛ. Предусмотрено, что:

1) по беременности и родам листок нетрудоспособности выдается врачом-акушером-гинекологом, а при его отсутствии врачом, ведущим общий прием. Выдача листка нетрудоспособности производится с 30 недель беременности одновременно 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.

2) при осложненных родах женщинам, в т.ч. 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.

3) 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;

4) листок нетрудоспособности на дородовой 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, 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 нетрудоспособности по беременности и родам выдается в порядке, предусмотренном выше;

5) 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;

6) при операции "подсадка эмбриона" листок нетрудоспособности выдается оперирующим врачом на период с момента госпитализации до установления факта беременности.

7) при операции прерывания беременности листок нетрудоспособности выдается на весь период нетрудоспособности, но не менее 3 дней (в т.ч. и при мини-аборте). См. также комментарий к [ст. 255](#), [256](#) ТК.

7. Действующее законодательство устанавливает следующие условия выдачи пособий по временной нетрудоспособности (ПВН):

1) ПВН выдается в определенные сроки. Предусмотрено, что:

- ПВН выдается с первого дня утери трудоспособности и до ее восстановления, или до установления ВТЭК (в наст. время МСЭК) инвалидности, даже если в это время работник был уволен (п. 10 Положения о пособиях);

- лицам, направленным в установленном порядке на работу после окончания образовательного учреждения, в случае наступления нетрудоспособности ПВН выдается со дня, назначенного для явки на работу (п. 12 Положения о пособиях);

- при бытовой травме ПВН выдается начиная с 6-го дня нетрудоспособности. Однако, если травма явилась результатом стихийного бедствия, либо анатомического дефекта пострадавшего, ПВН выдается по общим правилам (п. 14 Положения о пособиях);

- если нетрудоспособность наступила во время ежегодного отпуска, ПВН выдается за все

дни, удостоверенные БЛ. Однако, если нетрудоспособность наступила во время отпуска без сохранения заработка, либо отпуска по уходу за ребенком, то ПВН не выдается (п. 15 Положения о пособиях);

- пособие в связи с операцией по искусственному прерыванию беременности выдается за первые 3 дня временной нетрудоспособности, а затем может быть в установленном порядке продлена (п. 16 Положения, о пособиях);

- работникам, больным туберкулезом (при лечении в санатории), некоторым другим категориям работников, при недостаточности отпусков для лечения и проезда в санаторий обратно, ПВН выдается независимо от того, за чей счет выдана путевка, а также за весь срок санаторно-курортного или амбулаторно-курортного лечения (п. 17 Положения о пособиях);

2) пособие по уходу за заболевшим членом семьи выдается, если отсутствие ухода грозит опасностью для жизни или здоровья заболевшего и если при наличии показаний невозможно поместить его в больницу, а среди членов семьи нет другого лица, которое может ухаживать за больным. Матери, при заболевании ребенка в возрасте до 2-х лет, пособие выдается независимо от того, имеется ли другой член семьи, способный ухаживать за больным ребенком; Данное пособие выдается не более чем за 3 календарных дня. Продление срока допускается в исключительных случаях (например, тяжелое заболевание) и не может превышать 7 дней в общей сложности. Однако пособие по уходу за больным ребенком (не достигшим 14 лет) выдается на период болезни ребенка, но не более чем за 14 календарных дней. Матери (отцу) или другому родственнику ребенка, освобожденному от работы для нахождения вместе с больным ребенком в стационаре, пособие выдается за все время освобождения от работы (п. 18 Положения о пособиях);

3) пособие при карантине выдается, если работник был отстранен от работы органами санэпидемслужбы вследствие заразного заболевания, опасного для лиц, окружающих его. Пособие в связи с переводом на более легкую работу выдается, например, работнику, больному туберкулезом или профзаболеванием, который, по заключению ВКК, не может, временно выполнять свою обычную работу, но может выполнять иную работу, без ущерба для лечения. Пособие выдается не более чем за 2 месяца (при условии, что новая работа - менее оплачиваемая). Суммарно заработок и пособие не должны превышать полного заработка работника. При помещении в стационар протезно-ортопедического предприятия пособие выдается за все время нахождения в стационаре и время проезда в стационар и обратно (п.п. 19-21 Положения о пособиях). Рабочим и служащим, признанным инвалидами, вследствие заболевания туберкулезом, ПВН при обострении этого заболевания, выдается не более 4 месяцев подряд и не более 5 месяцев в календарном году (п. 23 Положения о пособиях);

4) ПВН не выдается:

- работникам, умышленно причинившим вред своему здоровью с целью уклонения от работы либо притворившимся больными;

- при заболеваниях или травмах, явившихся следствием опьянения или вследствие злоупотребления алкоголем. Однако лицам, страдающим хроническим алкоголизмом, выдается БЛ при амбулаторном или стационарном лечении и выплачивается ПВН (Постановление СМ РСФСР и ФНП РСФСР от 22.07.91 г. N 405);

- если работники заболели или получили травмы при совершении преступления;

- за время нахождения под арестом и за время судебно-медицинской экспертизы;

- лицам, допустившим прогул непосредственно перед заболеванием, лицам, нарушающим врачебный режим, - ПВН не выдается с того дня, когда было допущено нарушение, на срок, устанавливаемый выборными профсоюзным органом (п.п. 27-28 Положения о пособиях);

5) при уходе за больным ребенком в возрасте до 15 лет (если он проходит курс амбулаторного лечения) ПВН за первые 7 дней болезни (10 дней - если это ребенок одинокой матери, вдовы (вдовца), разведенного родителя, жены военнослужащего срочной службы) выплачивается в общеустановленном размере (см. об этом ниже). Если болезнь продолжается сверх этих сроков - размер ПВН составляет 50% общеустановленных размеров.

8. Говоря о размере ПВН, следует обратить внимание на ряд важных обстоятельств:

1) в настоящее время минимальный размер ПВН - законодательством еще не определен;

2) максимальный размер ПВН за полный календарный месяц составляет 11700 (ст. 14 Федерального закона N 17 от 11.02.2002 "О бюджете Фонда социального страхования Российской Федерации на 2002 г."). В местностях и районах, где применяются районные коэффициенты по зарплате - эти коэффициенты нужно учитывать при определении максимального размера ПВН;

3) размер пособия зависит от продолжительности непрерывного трудового стажа. Если такой стаж составляет 8 и более лет, то размер ПВН составляет 100% среднего заработка работника, при стаже от 5 до 8 лет 80%, при стаже до 5 лет включительно - 60% (п. 30 Положения о пособиях).

Кроме того, ПВН в размере 100% выдается в других случаях, предусмотренных законодательством, в частности:

- работникам, имеющим на иждивении трех и более детей до 16 лет (учащихся - до 18 лет);
- работникам, у которых временная нетрудоспособность наступила вследствие выполнения интернационального долга;
- работникам, заболевшим вследствие аварии на Чернобыльской АЭС и приравненным к ним категориям лиц в порядке, установленном специальным законодательством.

В размере 80% заработка ПВН выдается:

- работникам, имеющим непрерывный стаж от 5 до 8 лет (включительно);
- работникам из числа круглых сирот, не достигших 21 года.

При стационарном лечении больного ребенка ПВН по уходу за ним (если ребенку до 3 лет, а ребенок инвалид - не достиг еще 18 лет) выдается в общеустановленном размере (т.е. в зависимости от непрерывного трудового стажа матери).

9. Для правильного применения ст. 183 ТК и установления размера ПВН исключительно важное значение имеет правильное установление непрерывного трудового стажа. До сих пор на территории Российской Федерации продолжают действовать "Правила исчисления непрерывного трудового стажа рабочих и служащих при назначении пособий по государственному социальному страхованию" (утв. Постановлением Совета Министров СССР N 1225 от 27.12.83 с последующими изменениями и дополнениями).

В этих "Правилах" установлено, в частности, что:

1) непрерывный трудовой стаж определяется по продолжительности последней непрерывной работы у данного работодателя, а в ряде случаев (см. об этом ниже) - и в других организациях. В случае перехода с одной работы на другую непрерывный трудовой стаж сохраняется при условии, что перерыв в работе не превышал 1 месяца (если иное не установлено законодательством). При увольнении после 1 сентября 1983 г. по собственному желанию без уважительных причин непрерывный стаж сохраняется при условии, что перерыв в работе не превышал трех недель (речь идет о календарных неделях, исчисляемых в соответствии со ст. 14 ТК, см. [КОММЕНТАРИЙ](#)). Нужно иметь в виду, что в соответствии с разъяснением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 25 октября 1983 г. N 240/22-31 (Бюллетень Госкомтруда СССР, 1984 г., N 1) при решении вопроса о том, является ли причина увольнения по собственному желанию уважительной, следует руководствоваться разъяснением Госкомтруда СССР и ВЦСПС от 9 июля 1980 г. N 5/12-21 "О порядке применения п. 16 Постановления ЦК КПСС, Совета Министров СССР и ВЦСПС от 13 декабря 1979 г. N 1117 "О дальнейшем укреплении трудовой дисциплины и сокращения текучести кадров в народном хозяйстве" (п. 1, 2 Правил);

2) в следующих случаях непрерывный трудовой стаж сохраняется, если перерыв в работе не превысил двух месяцев:

а) при поступлении на другую работу лиц, работавших в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, после увольнения с работы по истечении срока трудового договора;

б) при поступлении на работу в СССР после освобождения от работы в учреждениях, организациях и на предприятиях СССР за границей или в международных организациях;

в) при поступлении на работу в СССР граждан, переселившихся из стран, с которыми СССР заключил соглашения или договоры о социальном обеспечении, после освобождения от работы в учреждениях, организациях и на предприятиях этих стран. Двухмесячный период в этом случае исчисляется, начиная со дня приезда в СССР (п. 3 "Правил");

3) в следующих случаях непрерывный трудовой стаж сохраняется, если перерыв в работе не превысил трех месяцев:

а) при поступлении на работу лиц, высвобождаемых с предприятий, из учреждений и организаций в связи с их реорганизацией или ликвидацией либо осуществлением, мероприятий по сокращению численности или штата работников, а также при поступлении на работу рабочих и служащих, увольняемых из частей, учреждений, организаций и с предприятий Вооруженных Сил СССР в связи с проведением мероприятий, по сокращению их в соответствии с решениями Правительства СССР;

б) при поступлении на работу после окончания временной нетрудоспособности, повлекшей в соответствии с действующим законодательством увольнение с прежней работы, а также при поступлении на работу после увольнения с работы в связи с инвалидностью либо после увольнения инвалидов по другим основаниям, по которым не установлены более льготные условия сохранения непрерывного трудового стажа. Трехмесячный период в этих случаях исчисляется начиная со дня восстановления трудоспособности. Днем восстановления трудоспособности считается соответственно день вынесения заключения об этом врачебно-консультационной комиссией (ВКК) либо день, по который была установлена инвалидность;

в) при поступлении на работу после увольнения вследствие обнаружившегося несоответствия работника занимаемой должности или выполненной работе по состоянию здоровья, препятствующему продолжению данной работы (согласно медицинскому заключению, вынесенному в установленном порядке);

г) при поступлении на работу учителей начальных классов общеобразовательных школ, освобожденных от работы в школе в связи с переводом IV классов на систематическое преподавание основ наук и временным сокращением числа учащихся начальных классов.

У рабочих и служащих, уволенных с работы до 1 июля 1973 г. по основаниям, указанным выше, и поступивших на другую работу до 1 октября 1973 г., непрерывный трудовой стаж сохраняется независимо от продолжительности перерыва в работе.

При расторжении трудового договора беременными женщинами или матерями, имеющими детей (в том числе усыновленных или находящихся под опекой или попечительством) в возрасте до 14 лет или ребенка-инвалида в возрасте до 16 лет, непрерывный трудовой стаж сохраняется при условии поступления на работу до достижения ребенком указанного возраста (пункты 4, 5 Правил);

4) непрерывный трудовой стаж сохраняется независимо от продолжительности перерыва в работе:

а) при поступлении на работу после увольнения по собственному желанию в связи с переводом мужа или жены на работу в другую местность;

б) при поступлении на работу после увольнения по собственному желанию в связи с уходом на пенсию по старости либо после увольнения пенсионера по старости по другим основаниям (кроме перечисленных ниже). Это правило распространяется также на пенсионеров, получающих пенсии по другим основаниям (например, за выслугу лет), если они одновременно имеют право на пенсию по старости;

5) непрерывный трудовой стаж не сохраняется при поступлении на работу после прекращения трудового договора по следующим основаниям:

а) систематическое неисполнение без уважительных причин обязанностей, возложенных трудовым договором или правилами внутреннего трудового распорядка;

б) прогул (в том числе отсутствие на работе больше трех (с 1 февраля 2002 г. - 4 часов) часов в течение рабочего дня) без уважительных причин либо появление на работе в нетрезвом состоянии;

в) вступление в законную силу приговора суда, которым рабочий или служащий осужден к лишению свободы, исправительным работам не по месту работы либо к иному наказанию, исключающему возможность продолжения данной работы;

г) утрата доверия со стороны работодателя к работнику, непосредственно обслуживающему денежные или товарные ценности;

д) совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, не совместимого с продолжением данной работы;

е) требование профсоюзного органа;

ж) увольнение в качестве дисциплинарного взыскания, налагаемого в порядке подчиненности или в соответствии с уставами о дисциплине;

з) совершение работником других виновных действий, за которые законодательством предусмотрено увольнение с работы (см. об этом [комментарий](#) к ст. 77-83 ТК);

и) повторное увольнение после 13 декабря 1979 г. по собственному желанию без уважительных причин, если со дня предшествующего увольнения по такому же основанию не прошло 12 месяцев;

б) в непрерывный трудовой стаж, помимо работы в качестве рабочего или служащего, засчитывается также:

а) служба в составе Вооруженных Сил СССР (Российской Федерации), в органах Комитета государственной безопасности СССР, ФСК, ФСБ РФ и Министерства внутренних дел СССР, Российской Федерации в народном ополчении и партизанских отрядах, если перерыв между днем освобождения от службы и днем поступления на работу или учебу в высшее или среднее специальное учебное заведение (в том числе на подготовительное отделение), в аспирантур, клиническую ординатуру, на курсы, в училище или школу по повышению квалификации, переквалификации и подготовке кадров не превысил трех месяцев.

Женщинам-военнослужащим, уволенным из Вооруженных Сил СССР, Российской Федерации и органов Комитета государственной безопасности СССР, ФСК, ФСБ РФ в связи с беременностью или рождением ребенка, время службы, а также периоды, в течение которых им выплачивалось пособие по беременности и родам и пособие по уходу за ребенком, включаются в непрерывный трудовой стаж при условии поступления на работу или учебу до достижения ребенком возраста полутора лет;

б) время работы или производственной практики на оплачиваемых рабочих местах и должностях в период обучения в высшем или среднем специальном учебном заведении, пребывания в аспирантуре и клинической ординатуре независимо от продолжительности перерывов, вызванных обучением;

в) время обучения в училищах и школах профессионально-технического образования (технических, профессионально-технических училищах, мореходных школах, школах фабрично-

заводского обучения и т.д.), если перерыв между днем окончания училища или школы и днем поступления на работу не превысил трех месяцев;

г) время обучения на курсах и в школах по повышению квалификации, по переквалификации и подготовке кадров, если направлению на курсы или в школу непосредственно предшествовала работа в качестве рабочего или служащего либо поступлению на эти курсы или в школу предшествовала служба в составе Вооруженных Сил СССР, в органах Комитета государственной безопасности СССР, ФСК, ФСБ РФ и Министерства внутренних дел СССР, РФ, народном ополчении и партизанских отрядах;

д) время работы в качестве председателей колхозов рабочих, служащих, направленных (рекомендованных) в колхозы в соответствии с решениями партийных или советских органов, если перерыв между днем прекращения работы в колхозе и днем поступления на работу в качестве рабочего или служащего не превысил сроков, установленных настоящими Правилами в зависимости от причины увольнения;

е) время непрерывной работы в качестве члена колхоза в случае прекращения деятельности колхоза в связи с передачей земель совхозу либо иному государственному предприятию (организации) при соблюдении условий, установленных в Положении о порядке передачи совхозам земель и общественного имущества колхозов при преобразовании их в совхозы и о порядке расчетов с колхозниками, утвержденного постановлением Совета Министров СССР и ЦК КПСС от 3 мая 1957 г. N 495;

ж) время вынужденного прогула при неправильном увольнении, если работник восстановлен на работе (п. 8 Правил);

7) не прерывает трудовой стаж, но не засчитывается в него:

а) время обучения в высшем или среднем специальном учебном заведении (в том числе на подготовительном отделении) либо пребывания в аспирантуре или клинической ординатуре, если перерыв между днем освобождения от работы и днем зачисления на учебу не превысил сроков, установленных в зависимости от причины увольнения, а перерыв между днем окончания учебы либо досрочного отчисления из учебного заведения (аспирантуры, клинической ординатуры) и днем поступления на работу не превысил трех месяцев. У окончивших учебное заведение (аспирантуру, клиническую ординатуру) или досрочно отчисленных из учебного заведения (аспирантуры, клинической ординатуры) до 1 июля 1973 г. и поступивших на работу до 1 октября 1973 г. непрерывный трудовой стаж сохраняется независимо от продолжительности перерыва между днем окончания учебного заведения (аспирантуры, клинической ординатуры) или досрочного отчисления из учебного заведения (аспирантуры, клинической ординатуры) и днем поступления на работу;

б) время пребывания за границей членов семьи рабочих, служащих и военнослужащих, направленных для работы в учреждениях, организациях и на предприятиях СССР за границей или в международных организациях либо для прохождения службы, если перерыв между днем возвращения в СССР и днем поступления на работу не превысил двух месяцев;

в) межсезонный перерыв, если работник на данном предприятии, в учреждении, организации проработал предыдущий сезон полностью, заключил трудовой договор о работе, в следующем сезоне и возвратился на работу в срок, установленный договором.

Данное правило применяется в тех отраслях народного хозяйства, где действующим законодательством допускается суммирование периодов сезонной работы при исчислении непрерывного трудового стажа;

г) время нахождения в лечебно-трудовом профилактории при условии, если перерыв между днем освобождения из лечебно-трудового профилактория и днем поступления на работу не превысил одного месяца;

д) время отбывания исправительных работ без лишения свободы по месту работы (п. 9 Правил).

8) во всех случаях, когда при переходе с одной работы на другую меняется место жительства, допустимый перерыв в работе удлиняется на время, необходимое для проезда к новому месту жительства.

Если течение срока поступления на новую работу, которым обусловлено сохранение непрерывного трудового стажа, работник был временно нетрудоспособен и представил справку об этом, выданную лечебным учреждением за подписями лечащего и главного врачей, удостоверяемыми печатью, то этот срок удлиняется на число дней нетрудоспособности. В случае же установления работнику инвалидности в течение этого срока непрерывный трудовой стаж исчисляется в порядке, установленном для случаев поступления на работу после окончания болезни (см. выше).

9) продолжительность непрерывного трудового стажа работодатель должен устанавливать исходя из записей в трудовых книжках либо на основании других надлежаще оформленных документов (п. 10, 12 Правил).

10. Минтруд Российской Федерации (в постановлении N 50 от 24.06.94) установило

"Порядок установления стажа работы при утрате документов в результате чрезвычайных ситуаций". В этом "Порядке" предусмотрено, что в случаях массовой утраты документов о стаже в результате чрезвычайных ситуаций (стихийные бедствия, технические катастрофы, массовые беспорядки и др.):

1) трудовой стаж работников, документы, о работе которых утрачены, устанавливается Комиссиями по установлению стажа, создаваемыми органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации (далее "Комиссии"). В ее состав включаются представители работодателей, профсоюзных организаций (или иных представительных органов работников) и других заинтересованных организаций. Установление факта работы, профессии (должности) периода работы в данной организации осуществляется Комиссией на основании документов, имеющихся у работника (справки, профсоюзный билет, учетная карточка, расчетная книжка и т.д.), а в случае их отсутствия - на основании показаний двух или более свидетелей, знающих заявителя по совместной с ним работе на одном предприятии или в одной системе. Если работник до поступления на данное предприятие уже работал в качестве рабочего или служащего, Комиссия принимает меры к получению документов, подтверждающих этот факт;

2) по результатам работы Комиссии составляется акт, в котором указываются периоды работы, профессия (должность) и продолжительность трудового стажа каждого работника.

Работодатель на основании акта Комиссии выдает работнику дубликат трудовой книжки. При этом в графе 4 указываются дата и номер акта Комиссии, на основании которого произведены соответствующие записи в дубликате.

Периоды трудовой деятельности, установленные Комиссией, включаются в общий и специальный стаж, дающий право на пенсию на льготных условиях и за выслугу лет, а также для установления ежемесячных надбавок к должностному окладу за выслугу лет как время работы, подтвержденное документами.

11. В ряде случаев непрерывный трудовой стаж при назначении ПВН определяется в соответствии с другими правовыми актами (они указаны в Письме ФСС Российской Федерации N 02-18/05-7418 от 25.10.02 "О непрерывном трудовом стаже"):

1) в соответствии с п. 14 Постановления Совета Министров РСФСР от 04.02.91 N 76 "О некоторых мерах по социально-экономическому развитию районов Севера" за работниками, высвобождаемыми в связи с реорганизацией, ликвидацией объединений, предприятий, организаций и учреждений, расположенных в районах Крайнего Севера и в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, а также в районах и местностях, где надбавки выплачиваются в порядке и на условиях, определенных Постановлением ЦК КПСС, Совета Министров СССР и ВЦСПС от 6 апреля 1972 года N 255, непрерывный трудовой стаж сохраняется на период трудоустройства, но не свыше 6 месяцев;

2) согласно п. 2 ст. 28 Закона Российской Федерации от 19.04.1991 N 1032-1 "О занятости населения в Российской Федерации" время, в течение которого гражданин в установленном порядке получает пособие по безработице, стипендию, принимает участие в 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, с исполнением государственных обязанностей, не прерывает трудового стажа, но в непрерывный трудовой стаж этот период не засчитывается;

3) согласно ст. 7 Закона Российской Федерации от 14.07.1992 N 3297-1 "О закрытом административно-территориальном образовании" за работниками предприятий и (или) объектов, других юридических лиц, расположенных на территории закрытого административно-территориального образования, высвобождаемыми в связи с реорганизацией или ликвидацией указанных организаций, а также при сокращении численности или штата указанных работников непрерывный трудовой стаж сохраняется на период трудоустройства, но не более чем на 6 месяцев;

4) в соответствии с п. 1 Указа Президента Российской Федерации от 05.11.1992 N 1335 "О дополнительных мерах по социальной защите беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, уволенных в связи с ликвидацией предприятий, учреждений, организаций" беременным женщинам и женщинам с детьми в возрасте до трех лет, уволенным в связи с ликвидацией предприятий, учреждений, организаций, у которых отсутствуют правопреемники, в случае невозможности подбора им подходящей работы и оказания помощи в трудоустройстве органами службы занятости, время со дня их увольнения до достижения ребенком возраста трех лет включается в непрерывный трудовой стаж для назначения пособий по государственному социальному страхованию;

5) на основании ст. 64 Положения о службе в органах внутренних дел Российской Федерации, утвержденного Постановлением Верховного Совета Российской Федерации от 23.12.1992 N 4202-1, время нахождения сотрудников на службе в органах внутренних дел засчитывается в их общий и непрерывный трудовой стаж, а также в стаж по специальности на

следующих льготных условиях: один год службы за полтора года трудового стажа. При этом сотрудникам, уволенным из органов внутренних дел и поступившим на работу или учебу, стаж не прерывается, если со дня увольнения, не считая времени переезда к месту работы или службы, не прошло свыше трех месяцев;

6) в соответствии со ст. 51 Положения о прохождении службы в органах налоговой полиции Российской Федерации, утвержденного Постановлением Верховного Совета Российской Федерации от 20.05.93 N 4991-1, сотрудникам, уволенным со службы в органах налоговой полиции и поступившим в течение трех месяцев на работу или учебу (не считая времени проезда к постоянному месту жительства в случае его изменения), время их службы в органах налоговой полиции засчитывается в непрерывный трудовой стаж при назначении пенсии и пособий по государственному социальному страхованию;

7) согласно п. 5.8. Положения о главе администрации края, области, города федерального значения, автономной области, автономного округа Российской Федерации, утвержденного Указом Президента Российской Федерации от 03.10.1994 N 1969 "О мерах по укреплению единой системы исполнительной власти в Российской Федерации", в случае освобождения главы администрации от занимаемой должности за ним сохраняется непрерывный трудовой стаж, если перерыв между днем прекращения работы в должности главы администрации и днем поступления на новое место работы не превысил одного года;

8) в соответствии со ст. 18 Федерального закона от 30.03.1995 N 38-ФЗ "О предупреждении распространения в Российской Федерации заболевания, вызываемого вирусом иммунодефицита человека (ВИЧ-инфекции)" за одним из родителей или иным законным представителем ВИЧ-инфицированного несовершеннолетнего, в случае увольнения по уходу ним и при условии поступления на работу до достижения несовершеннолетним возраста 18 лет, непрерывный трудовой стаж сохраняется;

9) на основании ст. 16 Федерального закона от 31.07.1995 N 119-ФЗ "Об основах государственной службы Российской Федерации" при увольнении в связи с ликвидацией государственного органа или сокращением штата государственному служащему выплачивается средний заработок по ранее занимаемой должности в течение трех месяцев (без зачета выходного пособия). В случае непредоставления государственному служащему работы в соответствии с его профессией и квалификацией государственный служащий остается в реестре государственных служащих (с указанием в резерве) с сохранением в течение года непрерывного трудового стажа государственной службы;

10) согласно пунктам 13, 14 и 16 Положения об организации общественных работ утвержденного Постановлением Правительства Российской Федерации от 14.07.1997 N 875, с лицами, желающими участвовать в общественных работах, работодатель заключает срочный трудовой договор. На них распространяется законодательство Российской Федерации о труде и социальном страховании. Время, в течение которого гражданин принимает участие в оплачиваемых общественных работах, не прерывает трудовой стаж и засчитывается в общий трудовой стаж;

11) в соответствии с п. 3 ст. 10 и п. 5 ст. 23 Федерального закона от 27.05.1998 N 76-ФЗ "О статусе военнослужащих" время нахождения граждан на военной службе по контракту засчитывается в непрерывный трудовой стаж из расчета один день военной службы за один день работы, а время нахождения граждан на военной службе по призыву - один день военной службы за два дня работы.

При этом непрерывный трудовой стаж гражданам, уволенным с военной службы, сохраняется при условии, если перерыв между днем увольнения с военной службы и днем приема на работу (поступления в образовательное учреждение) не превысил одного года, а ветеранам боевых действий на территории других государств, ветеранам, исполняющим обязанности военной службы в условиях чрезвычайного положения и при вооруженных конфликтах, и гражданам, общая продолжительность военной службы которых в льготном исчислении составляет 25 лет и более, - независимо от продолжительности перерыва со дня увольнения с военной службы и поступления на работу.

В соответствии с п. 4 ст. 10 названного Закона супругам военнослужащих, проходящих службу по контракту, в непрерывный трудовой стаж, необходимый для получения пособий по социальному страхованию, засчитывается весь период проживания с супругами до 1992 года вне зависимости от мест дислокации воинских частей, с 1992 года - в местностях, где они не могли трудиться по специальности в связи с отсутствием возможности трудоустройства и были признаны в установленном порядке безработными, а также период, когда супруги военнослужащих были вынуждены не работать по состоянию здоровья детей, связанному с условиями проживания по месту военной службы супругов, если по заключению учреждения здравоохранения их дети нуждались в постороннем уходе;

12) на основании ст. 25 Федерального закона 05.07.1999 N 3-ФЗ "О статусе члена Совета Федерации и статусе депутата Государственной Думы Федерального Собрания Российской Федерации

Федерации" срок полномочий 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 его поступления на работу на службу в течение шести месяцев после прекращения депутатских полномочий.

Супругу депутата Государственной Думы (на основании п. 5 ст. 25 названного Закона), уволенному в связи с переездом депутата для осуществления им своих полномочий в Государственной Думе, перерыв в работе засчитывается в общий непрерывный трудовой стаж работы (службы).

Кроме того, в соответствии со ст. 266 Трудового кодекса Российской Федерации отпуск женщине по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет засчитывается в непрерывный трудовой стаж (см. [КОММЕНТАРИЙ](#) к ней).

О документах, подтверждающих трудовой стаж в случаях, когда работодателями являются физические лица, см. [КОММЕНТАРИЙ](#) к ст. 309 ТК.

12. В связи с тем, что заработная плата повышается постоянно из-за имеющейся инфляции, ПВН подлежит перерасчету в следующих случаях:

- если работник находился на длительном (более 1 месяца) лечении;
- если за это время зарплата такого работника была повышена;
- если во время длительного заболевания работника был повышен установленный Российской Федерации минимальный размер оплаты труда.

Для этого сначала определяется размер дневного пособия до повышения заработка. Затем определяется коэффициент повышения, рассчитанный по установленному размеру минимальной зарплаты. Затем прежнее дневное пособие нужно умножить на коэффициент повышения. В результате получится новый размер дневного пособия (Постановление Правления ФСС N 70 от 15.04.92 г.).

Статья 184. Гарантии и компенсации при несчастном случае на производстве и профессиональном заболевании

1. Правильное применение норм ст. 184 ТК предполагает также учет положений:

1) Федерального закона N 183 от 27.12.02 "О страховых тарифах на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний на 2003 г.";

2) Федерального закона N 25 от 08.02.03 "О бюджете фонда социального страхования Российской Федерации на 2003 г.";

3) Федерального закона N 1125 от 24.07.98 "Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний";

4) Федерального закона N 165 от 16.07.99 "Об основах обязательного социального страхования";

5) Постановление Правительства Российской Федерации от 31.08.99 N 975 "Об утверждении Правил отнесения отраслей (подотраслей) экономики к классу профессионального риска".

6) Постановление Правительства Российской Федерации N 331 от 28.04.01 "Об утверждении Правил направления в 2001 г. сумм страховых взносов на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию пострадавших от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний; финансирования санаториев, профилакториев и медицинских учреждений страхователей";

7) Постановление Правительства Российской Федерации N 332 от 28.04.01 "Об утверждении Порядка оплаты дополнительных расходов на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию лиц, пострадавших в результате несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний" (далее см. "Порядок" от 28.04.01).

2. При повреждении здоровья работника или в случае его смерти вследствие несчастного случая на производстве (либо профзаболевания) этому работнику (либо его семье) возмещаются дополнительные расходы на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию. При этом:

1) упомянутые дополнительные расходы включают в себя:

а) дополнительную медицинскую помощь (сверх программы государственных гарантий оказания гражданам Российской Федерации бесплатной медицинской помощи, включающей в себя базовую программу обязательного медицинского страхования), в том числе на дополнительное питание и приобретение дополнительных лекарств;

б) посторонний (специальный медицинский и бытовой) уход за пострадавшим, в том числе осуществляемый членами его семьи;

в) санаторно-курортное лечение, включая оплату отпуска (сверх ежегодного оплачиваемого отпуска, установленного законодательством Российской Федерации) на весь период санаторно-курортного лечения и проезда к месту лечения и обратно, проезд

пострадавшего, а в необходимых случаях - также сопровождающего его лица к месту санаторно-курортного лечения и обратно, их проживание и питание;

г) протезирование и обеспечение приспособлениями, необходимыми пострадавшему для трудовой деятельности и в быту, а также их ремонт;

д) обеспечение специальными транспортными средствами, их текущий и капитальный ремонт, приобретение горюче-смазочных материалов;

е) профессиональное обучение (переобучение).

Оплата дополнительных расходов на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию пострадавших (за исключением оплаты отпуска на период санаторно-курортного лечения и проезда к месту лечения и обратно) производится Фондом социального страхования Российской Федерации (далее именуется - страховщик) за счет средств, предусмотренных на осуществление обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

Оплата отпуска на период санаторно-курортного 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 по правилам, установленным для оплаты ежегодного отпуска (п. 1, 2 Порядка от 28.04.01);

2) указанная оплата дополнительных расходов на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию пострадавшего производится по решению страховщика, принятому в соответствии с заключением учреждения государственной службы медико-социальной экспертизы (далее именуется учреждение медико-социальной экспертизы) о видах помощи, обеспечения или ухода, в которых нуждается пострадавший, и сроках их предоставления.

Если пострадавший одновременно имеет право на бесплатное и льготное получение одних и тех же видов помощи, обеспечения или ухода в соответствии с федеральными законами и нормативными правовыми актами Российской Федерации, ему предоставляется право выбора соответствующего вида помощи, обеспечения или ухода по одному основанию.

Решение об оплате дополнительных расходов на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию пострадавшего принимается страховщиком не позднее 10 дней со дня поступления заявления пострадавшего (его доверенного лица) со всеми необходимыми документами (их заверенными копиями), определяемыми страховщиком для каждого страхового случая.

О принятом решении страховщик в письменной форме сообщает пострадавшему, а в случае отказа в оплате дополнительных расходов на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию сообщает его причины.

Оплата дополнительных расходов на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию пострадавшего приостанавливается или прекращается по решению страховщика в случае:

а) отказа пострадавшего (его доверенного лица) от назначенных учреждением медико-социальной экспертизы реабилитационных мероприятий, несогласия пострадавшего с заключением учреждения медико-социальной экспертизы;

б) если пострадавший не прошел переосвидетельствование в установленные учреждением медико-социальной экспертизы сроки;

в) наступления обстоятельств, влекущих изменение размера дополнительных расходов и утрату пострадавшим права на оплату дополнительных расходов на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию;

г) обжалования страховщиком в установленном порядке заключения учреждения медико-социальной экспертизы.

Оплата дополнительных расходов на дополнительную медицинскую помощь осуществляется страховщиком по счетам на основании договора с расположенным на территории Российской Федерации медицинским учреждением, имеющим лицензию на осуществление медицинской деятельности (п. 4-7 Порядка от 28.04.01);

3) оплата дополнительных расходов на дополнительное питание осуществляется в соответствии с заключением учреждения медико-социальной экспертизы путем выплаты страховщиком пострадавшему ежемесячно денежной суммы, определяемой страховщиком на основании суточного рациона дополнительного питания, рекомендованного пострадавшему клинико-экспертной комиссией медицинского учреждения согласно критериям и показаниям, утвержденным Министерством здравоохранения Российской Федерации исходя из сложившихся в данной местности цен на продукты, входящие в рацион.

Оплата дополнительных расходов на дополнительное питание приостанавливается на период санаторно-курортного лечения пострадавшего;

4) возмещение дополнительных расходов на лекарственные средства и изделия медицинского назначения производится страховщиком в соответствии с заключением учреждения

медико-социальной экспертизы путем выплаты соответствующих денежных сумм пострадавшему по мере приобретения им лекарственных средств и изделий медицинского назначения на основании рецептов и назначений клинико-экспертной комиссии медицинского учреждения, а также товарных и кассовых чеков аптечных учреждений;

5) компенсация дополнительных расходов на посторонний (специальный медицинский и бытовой) уход за пострадавшим производится страховщиком пострадавшему (его доверенному лицу) ежемесячно в сроки, установленные для ежемесячных страховых выплат.

Пострадавшему, имевшему право по заключению учреждения медико-социальной экспертизы одновременно на посторонний специальный медицинский и посторонний бытовой уход, производится оплата дополнительных расходов на оба вида ухода.

Оплата дополнительных расходов на посторонний (специальный медицинский и бытовой) уход в период нахождения пострадавшего в стационарных учреждениях здравоохранения и социального обслуживания населения не производится (п. 10 Порядка от 28.04.01).

6) возмещение дополнительных расходов на санаторно-курортное лечение пострадавшего по заключению государственного или муниципального медицинского учреждения осуществляется страховщиком в форме предоставления пострадавшему и сопровождающему его лицу (на основании заключения учреждения медико-социальной экспертизы) путевки на санаторно-курортное лечение в здравницах, расположенных на территории Российской Федерации, по перечню, утвержденному Министерством здравоохранения Российской Федерации и Фондом социального страхования Российской Федерации, либо в здравницах, расположенных на территории государств - участников СНГ, аналогичных которым нет в Российской Федерации, и оплаты стоимости проезда к месту лечения и обратно.

Оплате подлежат расходы в пределах стоимости путевки с размещением в одноместном номере со всеми удобствами (за исключением номеров повышенной комфортности);

7) компенсация дополнительных расходов при получении протезно-ортопедической помощи осуществляется страховщиком на основании договоров с расположенными на территории Российской Федерации юридическими лицами независимо от их организационно-правовой формы, а также гражданами, занимающимися предпринимательской деятельностью без образования юридического лица, имеющими лицензию на осуществление деятельности по оказанию протезно-ортопедической помощи.

Оплата дополнительных расходов по обеспечению пострадавшего приспособлениями, необходимыми ему для трудовой деятельности и в быту, а также на их ремонт осуществляется страховщиком на основании договоров с расположенными на территории Российской Федерации юридическими лицами независимо от их организационно-правовой формы, а также гражданами, занимающимися предпринимательской деятельностью без образования юридического лица;

8) страховщик осуществляет оплату дополнительных расходов на обеспечение пострадавшего специальным транспортным средством при наличии у пострадавшего медицинских показаний для его получения и отсутствии противопоказаний к управлению им на основании договоров с изготовителями (поставщиками) специальных транспортных средств.

Оплата пострадавшему, получившему (приобретшему) специальное транспортное средство, дополнительных расходов на его текущий ремонт и приобретение горюче-смазочных материалов осуществляется страховщиком в порядке, установленном для выплаты отдельным категориям инвалидов из числа ветеранов компенсации эксплуатационных расходов.

Оплата пострадавшему дополнительных расходов на капитальный ремонт специального транспортного средства производится страховщиком в течение срока эксплуатации специального транспортного средства при наличии заключения специализированной организации, производящей ремонт, о его необходимости и документов, подтверждающих произведенные расходы;

9) кроме того, страховщик осуществляет оплату дополнительных расходов на профессиональное обучение (переобучение) пострадавшего профессии на основании договоров о профессиональном обучении с образовательными учреждениями высшего и среднего профессионального образования (пункт.11-16 Порядка от 28.04.01).

3. Работнику (в случаях, указанных в ст. 184 ТК) возмещается также утраченный им заработок (доход). Размер утраченного заработка (далее "УЗ") подлежащего возмещению определяется в процентах к среднему месячному заработку (доходу) работника имевшему место до увечья или иного повреждения здоровья либо до утраты им трудоспособности (соответствующих степени утраты потерявшим профессиональной трудоспособности, а при его отсутствии - утраты общей трудоспособности (ст. 1086 ГК). Размер среднего заработка (дохода) работника определяется не в соответствии со ст. 139 ТК и не согласно Правилам определения среднего заработка (периодически утверждаемых Минтрудом Российской Федерации) и в соответствии с особым порядком, предусмотренным в ст. 1086 ГК. При этом:

1) на вопрос о том, нет ли противоречий между правилами ст. 139 ТК и ст. 1086 ГК следует ответить отрицательно: дело в том, что в ст. 139 ТК речь идет о "средней заработной плате"

именно для целей ТК (см. [комментарий](#) к ней), а в ст. 184 ТК, в ст. 1086 ГК речь идет об "УЗ" именно для целей возмещения вреда причиненного жизни и здоровью работника: в этом случае приоритет имеют правила ст. 1086 ГК (см. об этом подробнее в книге: Гуев А.Н. Постатейный комментарий к части 2 ГК Российской Федерации (изд.4). - М.: Инфра-М, 2002);

2) размер упомянутых выше процентов к среднему заработку определяется исходя из степени утраты потерпевшим трудоспособности. Эту степень определяют МСЭК, КЭК, иные подобного рода службы и комиссии;

3) УЗ может определяться и в процентах к среднему месячному заработку потерпевшего до утраты трудоспособности. Имеется в виду случай, когда, несмотря на увечье, иное повреждение здоровья, потерпевший некоторое время работал, получал заработок, а потом (вследствие причинения ему вреда) потерял трудоспособность. При этом закон имеет в виду прежде всего профессиональную трудоспособность, и только когда у работника ее не было, речь можно вести об утрате общей трудоспособности.

Признаки увечья устанавливаются в соответствии с действующими Правилами установления степени утраты профессиональной трудоспособности в результате несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний (утв. Постановлением Правительства Российской Федерации N 783 от 16.10.00). "Иное повреждение здоровья"- это ухудшение или утрата здоровья, связанные с вредоносным воздействием на потерпевшего различных факторов (при исполнении им обязанностей, предусмотренных договором), в том числе и профессиональные заболевания;

4) в состав УЗ включаются в частности:

а) получаемые по месту основной работы зарплата, премии, другие вознаграждения, связанные с выполнением трудовых обязанностей, в том числе по совместительству, от выполнения работ по гражданско-правовым договорам и другим основаниям, получаемые доходы из других источников и фондов, образованных работодателем, доходы, образующиеся в результате предоставления за счет работодателя материальных и социальных благ и др.;

б) доходы студентов и учащихся учебных заведений, аспирантов, ординаторов, интернов, других обучающихся лиц, получаемые от работодателей;

в) суммы вознаграждений, получаемые адвокатами;

г) любые доходы в денежной и натуральной форме не по месту основной работы (службы), а также в случаях, когда нет постоянного места работы;

д) доходы от осуществления индивидуальной предпринимательской деятельности, доходы нотариусов, других лиц, занимающихся частной практикой, и др.

С другой стороны, в состав УЗ не включаются выплаты единовременного характера, в частности: а) компенсация за неиспользованный отпуск; б) выходное пособие при увольнении; в) суммы единовременной материальной помощи; г) государственные пособия (кроме пособий по нетрудоспособности и беременности и родам).

Важной гарантией защиты интересов потерпевшего является и то, что все виды заработка (дохода), входящие в состав УЗ, учитываются в суммах до удержания налогов (имеется в виду - до вычетов сумм взносов в ПФР и налога на доходы);

4) особый порядок подсчета среднемесячного заработка (упомянутого выше) состоит в том, что:

а) среднемесячный заработок подсчитывается путем деления общей суммы заработка потерпевшего за 12 (а не за 3) месяцев работы, предшествовавших повреждению здоровья;

б) в случае, если период работы потерпевшего составил менее 12 месяцев, то общая сумма его заработка делится на число фактически проработанных месяцев;

в) не полностью проработанные потерпевшим, месяцы по желанию потерпевшего заменяются непосредственно предшествующими либо исключаются из подсчета (если их невозможно заменить).

Бывают случаи, когда потерпевший не работал на момент причинение вреда (уволившись с прежней работы), например, проработал на новом месте работы менее 1 месяца и невозможно определить его среднемесячный заработок по заработку предшествующего месяца; не приступил к работе после окончания вуза или иного профессионального образовательного учреждения.

В этой связи п. 4 ст. 1086 ГК предоставляет самому потерпевшему право определить УЗ либо исходя из заработка, получаемого им до увольнения, либо исходя из обычного вознаграждения, который получают работники его квалификации в данной местности. Однако если до причинения вреда потерпевший не работал, то у него, по существу, выбора нет: он вправе требовать определить УЗ исходя из упомянутого обычного вознаграждения. При этом п. 4 ст. 1086 ГК устанавливает, что УЗ в любом случае определяется как минимум исходя из установленной в соответствии с законом величины прожиточного минимума трудоспособного населения в целом по РФ;

5) если в заработке (доходе) потерпевшего произошли устойчивые изменения (до причинения вреда его здоровья, увечья, профзаболевания и т.д.), например, повышена зарплата,

увеличена доля в прибылях и т.п. при определении размера УЗ учитывается только заработок (доход), который он получил или должен был получить после соответствующего изменения.

4. Семье работника возмещается вред (ущерб), явившийся следствием смерти кормильца.

При этом в соответствии:

1) со ст. 1088 ГК право на возмещение 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 либо другой член семьи независимо от его трудоспособности, который не работает и занят уходом за находившимися на иждивении умершего его детьми, внуками, братьями и сестрами, не достигшими четырнадцати лет либо хотя и достигшими указанного возраста, но по заключению медицинских органов нуждающимися по состоянию здоровья в постороннем уходе;

лица, состоявшие на иждивении умершего и ставшие нетрудоспособными в течение пяти лет после его смерти;

2) один из родителей, супруг либо другой член семьи, не работающий и занятый уходом за детьми, внуками, братьями и сестрами умершего и ставший нетрудоспособным в период осуществления ухода, сохраняет право на возмещение вреда после окончания ухода за этими лицами;

3) указанным лицам вред возмещается:

несовершеннолетним - до достижения восемнадцати лет;

учащимся старше восемнадцати лет - до окончания учебы в учебных учреждениях по очной форме обучения, но не более чем до двадцати трех лет;

женщинам старше пятидесяти пяти лет и мужчинам старше шестидесяти лет - пожизненно;

инвалидам - на срок инвалидности;

одному из родителей, супругу либо другому члену семьи, занятому уходом за находившимися на иждивении умершего его детьми, внуками, братьями и сестрами - до достижения ими четырнадцати лет либо изменения состояния здоровья.

4) говоря о размере возмещения вреда по случаю смерти кормильца, следует учесть, что лицам, имеющим право на возмещение вреда в связи со смертью кормильца, вред возмещается в размере той доли заработка (дохода) умершего, которую они получали или имели право получать на свое содержание при его жизни. При определении возмещения вреда этим лицам в состав доходов умершего наряду с заработком (доходом) включаются получаемые им при жизни пенсия, пожизненное содержание и другие подобные выплаты.

При определении размера возмещения вреда пенсии, назначенные лицам в связи со смертью кормильца, а равно другие виды пенсий, назначенные как до, так и после смерти кормильца, а также заработок (доход) и стипендия, получаемые этими лицами, в счет возмещения им вреда не засчитываются.

Установленный каждому из имеющих право на возмещение вреда в связи со смертью кормильца размер возмещения не подлежит дальнейшему перерасчету, кроме случаев:

рождения ребенка после смерти кормильца;

назначения или прекращения выплаты возмещения лицам, занятым уходом за детьми, внуками, братьями и сестрами умершего кормильца.

Законом или договором может быть увеличен размер возмещения (ст. 1089 ГК).

5. Действующее законодательство в достаточной степени учитывает продолжающийся рост стоимости жизни. В связи с этим в частности, установлено, что:

1) работник, частично утративший трудоспособность, вправе в любое время потребовать от лица, на которое возложена обязанность возмещения вреда, соответствующего увеличения размера его возмещения, если трудоспособность потерпевшего в дальнейшем уменьшилась в связи с причиненным повреждением здоровья по сравнению с той, которая оставалась у него к моменту присуждения ему возмещения вреда.

Лицо, на которое возложена обязанность возмещения вреда, причиненного здоровью потерпевшего, вправе потребовать соответствующего уменьшения размера возмещения, если трудоспособность потерпевшего возросла по сравнению с той, которая была у него к моменту присуждения возмещения вреда.

Потерпевший вправе требовать увеличения размера возмещения вреда, если имущественное положение гражданина, в том числе работодателя, на которого возложена обязанность возмещения вреда, улучшилось, а размер возмещения был уменьшен (ст. 1090 ГК);

2) суммы выплачиваемого гражданам возмещения вреда, причиненного жизни или здоровью потерпевшего, при повышении стоимости жизни подлежат индексации в установленном законом порядке. В соответствии со ст. 3 Федерального закона N 152 от 26.11.02 "О внесении изменений в некоторые законодательные акты РФ, связанные с осуществлением обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных

заболеваний", размер ежемесячной страховой выплаты индексируется с учетом уровня инфляции в пределах средств, предусмотренных на эти цели в бюджете ФСС на соответствующий год. Коэффициент индексации и ее периодичность определяются Правительством РФ.

При повышении стоимости жизни суммы возмещения утраченного заработка (дохода), иных платежей, присужденных в связи с повреждением здоровья или смертью потерпевшего, увеличиваются пропорционально такому повышению (статья 318, ст. 1091 ГК).

6. Семье умершего работника могут быть возмещены и расходы в связи со смертью работника. Согласно Федеральному закону N 8 от 12.01.90 "О погребении и похоронном деле", предусмотрены:

а) гарантированный перечень услуг по погребению. Супругу, близким родственникам, иным родственникам, законному представителю или иному лицу, взявшему на себя обязанность осуществить погребение умершего, гарантируется оказание на безвозмездной основе следующих услуг:

- оформление документов, необходимых для погребения;
- предоставление и доставка гроба и других предметов, необходимых для погребения;
- перевозка тела (останков) умершего на кладбище;
- погребение (кремация с выдачей урны с прахом).

При оказании гражданам упомянутых выше услуг выплата социального пособия не производится.

б) возможность выплаты социального пособия на погребение. В случае, если погребение осуществляется за счет граждан, им выплачивается пособие в размере, равном стоимости гарантированного перечня услуг, но не выше 10 МРОТ. При этом, если установлен районный коэффициент к зарплате, то его следует применять (ФЗ N 91 от 28.06.97).

Для получения пособия гражданин должен написать заявление (приложив к нему справку о смерти установленного образца, выдаваемого органами загса). Выплата производится в день обращения:

- органом, в котором умерший получал пенсию;
- организацией, где умерший работал, либо работает один из родителей или другой член семьи умершего несовершеннолетнего;
- органом соцзащиты населения по месту жительства умершего (если он не работал и не был пенсионером, а также в случае рождения мертвого ребенка по истечении 196 дней беременности).

Статья 185. Гарантии работникам, направляемым на медицинское обследование

1. Медицинское обследование (упомянутое в ст. 185 ТК) проводится:

- 1) в отношении работников, указанных в ст. 213 ТК (см. [комментарий](#) к ней);
- 2) в отношении работников, не достигших 18 лет (см. об этом [комментарий](#) к ст. 266 ТК);
- 3) других случаях, предусмотренных в ТК (см. об этом, например, комментарий к [ст. 254, 328](#) ТК).

2. Во всех случаях, когда проводятся упомянутые выше медицинские осмотры, за работниками сохраняется (на все время проведения медицинского осмотра):

- 1) место его работы (должность);
- 2) средний заработок по месту работы (он исчисляется по правилам ст. 139 ТК).

Статья 186. Гарантии и компенсации работникам в случае сдачи ими крови и ее компонентов

1. Применяя правила ст. 186 ТК, нужно иметь в виду, что:

1. В соответствии с Законом о донорстве (ст. 9, 10):

а) донору, сдавшему безвозмездно в течение года кровь и (или) ее компоненты в суммарном количестве, равном 2 максимально допустимым дозам, предоставляются следующие льготы:

- в течение 6 месяцев студентам образовательных учреждений надбавка к стипендии в размере 25% за счет средств соответствующих бюджетов;
- в течение года - пособие по временной нетрудоспособности при всех видах заболеваний в размере полного заработка независимо от трудового стажа;
- в течение года - лечение в государственных или муниципальных учреждениях здравоохранения за счет средств соответствующих бюджетов;
- в течение года - первоочередное выделение льготных путевок для санаторно-курортного лечения;

б) граждане, награжденные знаком "Почетный донор России", дополнительно имеют право на:

- бесплатное изготовление и ремонт зубных протезов (кроме протезов, изготовленных из драгоценных металлов) в государственных и муниципальных учреждениях здравоохранения;

- льготное приобретение лекарств (со скидкой до 50% их стоимости);
- бесплатный проезд на всех видах общественного транспорта (кроме такси);
- снижение до 50% размера оплаты коммунальных услуг;
- получение льготных ссуд на индивидуальное жилищное строительство (ст. 11);

в) донору сохраняется средний заработок в день сдачи крови и ее компонентов, а также в день медицинского обследования. В день сдачи крови донор обеспечивается бесплатным питанием за счет средств бюджета;

2) в той мере, в какой Закон о донорстве не соответствует нормам ст. 186 ТК, - применению подлежат последние (ст. 5, 422, 423 ТК и [комментарий](#) к ним).

2. Анализ правил ст. 186 ТК позволяет сделать ряд важных выводов:

1) работодатель именно обязан (а не только вправе):

а) освободить донора от работы в случаях, указанных в ст. 186 ТК;

б) не допускать донора, работающего на вредных и опасных работах, к работе в день сдачи крови;

в) предоставить день отдыха, если донор сдал кровь во время ежегодного отпуска.

2) день отдыха (упомянутый в ст. 186 ТК) - предоставляется именно по выбору работника, а не усмотрению работодателя.

Статья 187. Гарантии и компенсации работникам, направляемым работодателем для повышения квалификации

1. Анализ правил ст. 187 ТК показывает, что:

1) они подлежат применению, если работника направил для повышения квалификации именно работодатель (а не по инициативе работника это имеет место);

2) работодатель обязан сохранить за таким работником не только место работы (должность), но и его средний заработок (он исчисляется и в этом случае по правилам ст. 139 ТК);

2. Работнику, направленному для повышения квалификации:

1) оплачиваются командировочные расходы (см. об этом подробный [комментарий](#) к ст. 168 ТК);

2) должна быть сохранено место работы (должность) по месту основной работы;

3) обеспечивается (в первоочередном порядке) продвижение по службе, предоставление новой (более высокооплачиваемой работы). Кроме того, результаты повышения квалификации - учитываются при аттестации.

Статья 188. Возмещение расходов при использовании личного имущества работника

1. Работник вправе пользоваться своим инструментом только с разрешения работодателя.

Причина использования своего инструмента может быть любой: нехватка инструментов у работодателя, их низкое качество, их непригодность для осуществления некоторых технологических операций и т.п. Главное, чтобы работник использовал свой инструмент именно в ходе выполнения работ в организации (а не для себя, не для третьих лиц и т.д.). В случае запрета использования своего инструмента, исходящего от работодателя, работник не вправе применять свой инструмент, а если все же использует его, то он не вправе требовать компенсаций, установленных в ст. 117.

2. Степень износа (амортизации) используемых в установленном порядке на нужды работодателя инструментов работников определяется исходя из норм, установленных постановлением СМ СССР N 1072 от 22 октября 1990 г. "О единых нормах амортизационных отчислений на полное восстановление основных фондов народного хозяйства СССР", действующих на территории Российской Федерации. Кроме того, работодатели организации должны руководствоваться (для целей налогообложения) положениями ст. 256-260 НК. С другой стороны, следует учесть, что не всякий инструмент может быть отнесен к основным фондам (средствам) (см. об этом в книге: Гув А.Н. Постатейный комментарий к части второй НК Российской Федерации. Книга 2. - М.: Инфра-М, 2002). В любом случае размер и порядок выплаты компенсации устанавливаются в организации. Для этого необходимо достижение соглашения между работником, администрацией и выборным профсоюзным органом (если он на предприятии функционирует). Соглашение должно основываться на упомянутых выше нормативных актах, а если инструмент стоит не менее 100 (50) МРОТ, стороны должны исходить из фактического процента износа.

Правительство Российской Федерации Постановлением от 20 июня 1992 г. N 414 "О нормах компенсации за использование личных легковых автомобилей для служебных поездок" установило, что предприятия и организации включают в себестоимость продукции (работ, услуг) затраты на компенсацию своим работникам за использование ими личных автомобилей для служебных поездок по утвержденным им предельным нормам (см. об этих нормах ниже);

разрешило предприятиям и организациям, расположенным в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, применять указанные нормы с повышением до 10 процентов в

зависимости от конкретных условий эксплуатации легковых автомобилей;

поручило Министерству финансов Российской Федерации установить условия выплаты компенсации работникам за использование ими личных легковых автомобилей для служебных поездок, а также порядок применения предельных норм, предусмотренных указанным постановлением, в бюджетных учреждениях и организациях.

4. В связи с этим Министерство финансов Российской Федерации установило, что:

а) 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;

б) 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;

в) 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);

г) для получения компенсации работники представляют в бухгалтерию предприятия, учреждения, организации копию технического паспорта личного автомобиля, заверенную в установленном порядке.

5. Выплата компенсации работникам бюджетных учреждений и организаций, использующим для служебных поездок личные легковые автомобили, производится в пределах ассигнований на содержание легковых автомобилей, предусмотренных на эти цели по смете соответствующих учреждений, организаций.

Выплата компенсации руководителям бюджетных учреждений и организаций производится с разрешения вышестоящих органов управления (организаций).

6. Следует учесть, что предельная норма компенсации работникам сельских и поселковых администраций за использование личных мотоциклов для служебных поездок с 1 августа 1996 г. составляет 91 руб. в месяц. Безусловно, упомянутые нормы могут в дальнейшем изменяться, в связи с чем нужно этот вопрос отслеживать. Компенсация установлена также отдельным категориям работников различными правовыми актами. Например, педагогическим работникам, работающим в образовательных учреждениях (независимо от форм собственности, при наличии лицензии), полагается ежемесячная компенсация в размере 1 МРОТ (а в вузах - 1,5 МРОТ) на приобретение книг и периодических изданий (ст. 55 Закона об образовании) и т.д.

7. Для целей налогообложения прибыли организации работодатели должны руководствоваться Постановлением Правительства Российской Федерации N 92 от 08.02.2002 "Об установлении норм расходов организаций на выплату компенсаций 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". В соответствии со ст. 264 НК Правительство Российской Федерации утвердило эти нормы в следующих размерах (с 1 января 2002 г.):

легковые автомобили с рабочим объемом двигателя	рублей в месяц
до 2000 куб. см включительно	1200
свыше 2000 куб. см	1500

8. Для организаций не являющихся налогоплательщиками налога на прибыль сохраняются ранее действовавшие нормы компенсации:

Марка автомобиля	Норма компенсации в месяц (руб.)
ЗАЗ	116
ВАЗ (кроме ВАЗ-2121)	148

АЗЛК, ИЖ	173
ГАЗ, УАЗ, ВАЗ-212	221

Впрочем, в письменном соглашении между работодателем и работником могут быть определены и иные (не только более высокие) размеры компенсации (это вытекает из систематического анализа ст. 188 ТК и ст. 40, 41, 56, 57 ТК) (см. [комментарии](#) к ним).

Раздел VIII. Трудовой распорядок дисциплина труда

Глава 29. Общие положения

Статья 189. Дисциплина труда и трудовой распорядок организации

1. Анализ правил ст. 189 ТК позволяет сделать ряд выводов:

1) в ней дается легальное определение дисциплины труда. Последняя:

а) предполагает обязательное подчинение работников правилам поведения, установленным:

- нормами самого ТК (см., например, комментарии к [ст. 190, 195, 330](#) ТК);
- коллективным договором и соглашениями (см. об этом [комментарии](#) к ст. 40-51 ТК);
- локальными нормативными актами (см. об этом [комментарий](#) к ст. 8 ТК), например,

Правилами внутреннего распорядка;

- другими законами (например, Законом о госслужбе, Законом о железных дорогах и др.), иными правовыми актами (например, Положением о дисциплине работников железнодорожного транспорта Российской Федерации, утвержденным Постановлением Правительства Российской Федерации N 621 от 25.08.92);

б) распространяется на работников, состоящих именно в трудовых отношениях с работодателем (см. об этом [комментарии](#) к ст. 15-22 ТК);

в) обеспечивается не только работниками, но и работодателями (которые обязаны создавать необходимые для этого условия);

г) определяется правилами внутреннего распорядка организации (см. об этом [комментарий](#) к ст. 190 ТК).

2) для отдельных категорий работников действуют:

а) уставы о дисциплине. Например, Постановлением Правительства Российской Федерации N 744 от 10.07.98 утвержден Устав о дисциплине работников организаций с особо опасным производством в области использования атомной энергии;

б) Положения о дисциплине (см. о примере выше).

3) упомянутые уставы и Положения утверждаются только Правительством Российской Федерации в случаях, прямо предусмотренных в федеральных законах (например, в Законе о железных дорогах, в Законе о госслужбе и др.).

2. Для правильного применения ст. 189 ТК нужно также учитывать положения:

1) ст. 191 ТК (о том, что дисциплина труда поддерживается также поощрением добросовестных работников);

2) ст. 192-194 ТК (о порядке применения и снятия дисциплинарных взысканий);

3) ст. 195 ТК (об особенностях дисциплинарной ответственности руководителей организаций);

4) ст. 77-84 ТК (о случаях прекращения трудового договора в связи с нарушением трудовой дисциплины). См. [комментарий](#) к этим нормам ТК.

3. Завершая анализ ст. 189 ТК, проанализируем (в качестве примера) Устав о дисциплине работников морского транспорта (утв. Постановлением Правительства N 395 от 23 мая 2000 г.). Этот Устав:

а) определяет особые условия соблюдения дисциплины работниками морского транспорта, обеспечивающими безопасность мореплавания, сохранность имущества на море, предотвращение ситуаций, угрожающих жизни и здоровью людей, защиту и сохранение окружающей среды;

б) распространяется на членов экипажей морских судов всех типов, независимо от форм собственности, плавающих под Государственным флагом Российской Федерации (за исключением случаев, предусмотренных законодательством);

в) устанавливает, что дисциплина работников морского транспорта состоит в соблюдении ими правил и норм, устанавливаемых международными договорами Российской Федерации,

законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, выполнение распоряжений руководителей, отданных в пределах их компетенции, а также обязанностей, предусмотренных Уставом службы на морских судах, трудовым договором и самим Уставом от 23 мая 2000 г. (пункты 1-3 Устава);

г) предусматривает, что работник морского транспорта обязан:

- соблюдать трудовую и производственную дисциплину;

- знать и неуклонно соблюдать технологические регламенты и приемы выполнения работ, технической эксплуатации и ремонта оборудования, производственной санитарии и гигиены труда, пожарной безопасности, защиты и сохранения окружающей среды, иные относящиеся к его трудовой деятельности нормы, правила и инструкции;

- проходить соответствующую подготовку, переподготовку и проверку знаний, относящихся к его трудовой деятельности правил, норм и инструкций;

- соблюдать установленный порядок хранения служебных документов, проявлять бдительность, строго хранить государственную, служебную и коммерческую тайну, не разглашать сведения конфиденциального характера;

- не оставлять самовольно свое рабочее место;

- выполнять иные требования, предусмотренные законодательством;

д) возлагает на работодателя обязанности:

- осуществлять подбор, подготовку и переподготовку работников и создание для них необходимых условий;

- организовать трудовую деятельность работников;

- осуществлять контроль за соблюдением законов и иных нормативных правовых актов Российской Федерации по вопросам несения службы на судах, эксплуатации, технического обслуживания и ремонта оборудования, устройств и механизмов, транспортных средств и береговых объектов морского транспорта, защиты и сохранения окружающей среды, охраны труда, техники безопасности и производственной санитарии, пожарной безопасности и иных, относящихся к трудовой деятельности работников морского транспорта правил и норм;

- проводить расследование аварий, аварийных происшествий и несчастных случаев на производстве, профессиональных заболеваний и принимать меры к устранению причин их возникновения;

- обеспечивать надлежащую трудовую и производственную дисциплину;

- поощрять инициативу и творческую активность работников морского транспорта;

- осуществлять иные полномочия и нести ответственность согласно законодательству Российской Федерации.

Указание работникам морского транспорта о выполнении им 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 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 (п. 5, 6 Устава).

Поощрение применяется к работникам морского транспорта за добросовестное выполнение трудовых обязанностей, повышение производительности труда, разумную инициативу и творческую активность, рационализаторскую и изобретательскую деятельность, 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:

- объявление благодарности (в устной или письменной форме);

- выдача премии;

- награждение ценным подарком;

- награждение почетной грамотой;

- занесение в Книгу почета, на Доску почета;

- присвоение звания лучшего работника по профессии;

- награждение почетной грамотой Министерства транспорта Российской Федерации;

- 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:

право объявлять благодарность в приказе по судну имеет капитан судна;
право объявлять благодарность в приказе, выдавать премию и награждать ценным подарком имеет руководитель, обладающий правом приема на работу данного работника;
присвоение звания лучшего работника по профессии производится в установленном порядке;

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;

право награждать почетной грамотой Министерства транспорта Российской Федерации, а также знаками "Почетному работнику морского флота" имеет руководитель, обладающий правом приема на работу данного работника, совместно с соответствующим выборным профсоюзным органом при наличии такого органа в организации.

Если к работнику морского транспорта необходимо применить поощрение, выходящее за пределы прав, предоставленных данному руководителю указанным Уставом и законодательством Российской Федерации о труде, то он ходатайствует об этом перед вышестоящим руководителем.

Вышестоящий руководитель пользуется принадлежащим нижестоящему руководителю правом поощрения работников морского транспорта в полном объеме.

Поощрение, кроме устной благодарности, объявляется в приказе и заносится в трудовую книжку работника морского транспорта (п. 8-12 Устава).

Устав предусматривает, что дисциплинарным проступком признается нарушение работником морского транспорта трудовой дисциплины на борту судна, в служебных помещениях и на территории организаций морского транспорта. За совершение проступка к работнику могут быть применены следующие виды дисциплинарного взыскания:

замечание;

выговор;

строгий выговор;

предупреждение о неполном служебном соответствии;

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:

систематического невыполнения служебных обязанностей и распоряжений руководителя;

неоднократного совершения дисциплинарных проступков;

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.

Руководители применяют дисциплинарные взыскания, предусмотренные анализируемым Уставом и законодательством Российской Федерации о труде, в соответствии с предоставленным правом налагать взыскания в виде замечания, выговора и строгого выговора и на тех подчиненных им работников морского транспорта, которые назначаются на должность вышестоящим руководителем, если такое право предоставлено ему в установленном порядке, а также если иное не предусмотрено законодательством Российской Федерации.

Правами по применению дисциплинарных взысканий, принадлежащими тем или иным руководителям, обладают все вышестоящие по отношению к ним руководители, если иное не предусмотрено законодательством Российской Федерации.

Если с учетом тяжести дисциплинарного проступка необходимо применить дисциплинарное взыскание, превышающее объем прав, предоставленных руководителю, то он ходатайствует об этом перед вышестоящим руководителем.

В отсутствие соответствующих руководителей дисциплинарные взыскания налагаются должностными лицами, официально выполняющими их обязанности.

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 этим Уставом, могут быть обжалованы в порядке и сроки, установленные законодательством Российской Федерации о труде (п. 13-25 Устава).

Мы столь подробно проанализировали Устав о дисциплине работников морского транспорта, так как это позволяет показать содержание таких уставов, применяемых в других отраслях. Примером положения о дисциплине (упомянутых в ст. 189 ТК) может служить Положение о дисциплине работников железнодорожного транспорта от 25 августа 1992 г. и др. Кроме того, есть уставы о дисциплине работников связи, геологических работ, занятых на вредных и опасных работах и т.д.

С другой стороны, нормы указанного выше (и других) Устава (а также Положения) - в настоящее время подлежат применению в той мере, в какой не противоречат нормам ТК (ст. 422, 423 ТК).

Статья 190. Порядок утверждения правил внутреннего трудового распорядка организации

1. Анализ правил ст. 190 ТК позволяет сделать ряд важных выводов:

1) утверждение Правил внутреннего распорядка - это обязанность, а не право работодателей организаций (вывод основан на систематическом толковании ст. 189 и 190 ТК);

2) работодатели - физические лица (в том числе и индивидуальные предприниматели) - могут не утверждать Правила внутреннего распорядка;

3) указанные выше Правила:

а) представляют собой локальный нормативный акт (см. [комментарий](#) к ст. 8 ТК);

б) утверждаются работодателем с обязательным учетом мнения представительного органа работников (см. об этом [комментарий](#) к ст. 371-373 ТК);

в) обычно прилагаются к коллективному договору;

3) на территории Российской Федерации сохраняют силу типовые правила внутреннего распорядка для рабочих, служащих предприятий, учреждений, организаций (утвержденные Постановлением ГКГ СССР и ВЦСПС 20.07.84), однако лишь в той мере, в какой они не противоречат нормам ТК (ст. 422, 423 ТК).

2. В помощь читателям настоящего комментария предлагаем (в качестве образца) примерные правила внутреннего распорядка: Они могут иметь следующую структуру (с учетом Положений упомянутых выше Типовых правил):

Раздел 1. Общие Положения

1. Настоящие Правила внутреннего распорядка утверждены совместным решением работодателя (указать наименование работодателя) и выборного профсоюзного органа (указать название).

2. Настоящие Правила вводятся в действие с "__" _____ 2005 г.

3. Действие настоящих Правил распространяется на всех работников организации.

4. В случае изменения ТК иных актов действующего трудового законодательства необходимо руководствоваться положениями законодательства (впредь до внесения изменений и дополнений в настоящие Правила).

С настоящими Правилами подлежат ознакомлению все работники организации. При приеме на работу каждый новый работник обязан ознакомиться (под расписку) с настоящими Правилами.

Раздел 2. Порядок приема и увольнения работников

5. Работники реализуют свое право на труд путем заключения с организацией трудового договора в соответствии со ст. 56-59, 63-71 ТК.

6. При приеме на работу организация обязана потребовать от работника:

а) паспорт или иной документ, удостоверяющий его личность;

- б) трудовую книжку (не представляют работники, впервые поступающие на работу);
- в) страховое свидетельство государственного пенсионного страхования (если оно есть);
- г) документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на воинскую службу;
- д) документ об образовании, о квалификации, либо о специальной подготовке (если они есть).

При приеме на работу организация и работник заключают письменный договор. Каждой из сторон вручается не менее чем по одному экземпляру трудового договора.

Прием на работу оформляется приказом (распоряжением) администрации предприятия, учреждения, организации, который объявляется работнику под расписку. В приказе (распоряжении) должно быть указано наименование работы (должности) в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих или штатным расписанием и условия оплаты труда.

Фактическое допущение к работе соответствующим должностным лицом считается заключение трудового договора независимо от того, был ли прием на работу оформлен надлежащим образом.

7. При поступлении рабочего или служащего на работу или при переводе его в установленном порядке на другую работу администрация организации обязана:

- а) ознакомить рабочего или служащего с порученной работой, условиями и оплатой труда, разъяснить его права и обязанности;
- б) ознакомить его с правилами внутреннего трудового распорядка и коллективным договором, действующим на данном предприятии, в учреждении, организации;
- в) проинструктировать по технике безопасности, производственной санитарии, гигиене труда, противопожарной охране и другим правилам по охране труда.

8. На всех рабочих и служащих, проработавших свыше пяти дней, ведутся трудовые книжки в порядке, установленном действующим законодательством.

Всем рабочим, а также тем служащим, труд которых оплачивается сдельно; организация обязана выдать по истечении пяти дней после приема на работу расчетные книжки либо выдать при выплате заработной платы расчетные листки.

9. Рабочие и служащие имеют право расторгнуть трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, предупредив при этом работодателя письменно за две недели. При расторжении трудового договора по уважительным причинам, предусмотренным действующим законодательством, организация увольняет работника в срок, указанный в заявлении.

По истечении указанных сроков предупреждений рабочий или служащий вправе прекратить работу, а администрация предприятия, учреждения, организации обязана выдать работнику трудовую книжку и произвести с ним расчет.

По договоренности между работником и администрацией организации договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

Срочный трудовой договор подлежит расторжению досрочно по требованию работника в случае его болезни или инвалидности, препятствующих выполнению работ по договору, нарушения администрацией организации законодательства о труде, коллективного или трудового договора и по другим уважительным причинам.

Расторжение трудового договора по инициативе администрации предприятия, учреждения, организации не допускается без предварительного согласия профсоюзного комитета предприятия, учреждения, организации в случаях, предусмотренных законодательством.

Прекращение трудового договора оформляется приказом (распоряжением) администрации организации.

10. В день увольнения администрация организации обязана выдать рабочему или служащему его трудовую книжку с внесенной в нее записью об увольнении и произвести с ним окончательный расчет. Записи о причинах увольнения в трудовую книжку должны производиться в точном соответствии с формулировками действующего законодательства и со ссылкой на соответствующую статью, пункт закона. Днем увольнения считается последний день работы.

Раздел 3. Основные обязанности работников

11. Работники обязаны:

- а) работать честно и добросовестно, соблюдать дисциплину труда основу порядка на производстве, своевременно и точно исполнять распоряжения администрации организации, использовать все рабочее время для производительного труда, воздерживаться от действий, мешающих другим работникам выполнять их трудовые обязанности;
- б) повышать производительность труда, своевременно и тщательно выполнять работы по нарядам и заданиям, нормы выработки и нормированные производственные задания, добиваться

перевыполнения этих норм;

в) улучшать качество работы и выпускаемой продукции, не допускать упущений и брака в работе, соблюдать технологическую дисциплину;

г) соблюдать требования по охране труда, технике безопасности, производственной санитарии, гигиене труда и противопожарной охране, предусмотренные соответствующими правилами и инструкциями, работать в выданной спецодежде, спецобуви, пользоваться необходимыми средствами индивидуальной защиты;

д) принимать меры к немедленному устранению причин и условий, препятствующих или затрудняющих нормальное производство работы (простой, авария) и немедленно сообщать о случившемся администрации;

е) содержать свое рабочее место, оборудование и приспособления и передавать сменяющему работнику в порядке, чистоте и исправном состоянии, а также соблюдать чистоту в цехе (отделе) и на территории предприятия (учреждения, организации); соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;

ж) беречь имущество организации, эффективно использовать машины, станки и другое оборудование, бережно относиться к инструментам, измерительным приборам, спецодежде и другим предметам, выданным в пользование работникам, экономно и рационально расходовать сырье, материалы, энергию, топливо и другие материальные ресурсы;

з) вести себя достойно, соблюдать правила поведения и вежливости;

Круг обязанностей (работ), которые выполняет каждый работник по своей специальности, квалификации или должности, определяется Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, Квалификационным справочником должностей служащих, а также техническими правилами, должностными инструкциями и положениями, утвержденными в установленном порядке.

Раздел 4. Основные обязанности работодателя.

12. Администрация предприятия, учреждения, организации обязана:

а) правильно организовать труд рабочих и служащих, чтобы каждый работал по своей специальности и квалификации, имел закрепленное за ним рабочее место, своевременно до начала поручаемой работы был ознакомлен с установленным заданием и обеспечен работой в течение всего рабочего дня (смены); обеспечить здоровые и безопасные условия труда, исправное состояние инструмента, машин, станков и прочего оборудования, а также нормативные запасы сырья, материалов и других ресурсов, необходимые для бесперебойной и ритмичной работы;

б) создавать условия для роста производительности труда путем внедрения новейших достижений науки, техники и научной организации труда; осуществлять мероприятия по повышению эффективности производства, качества работы и выпускаемой продукции, сокращению применения ручного, малоквалифицированного и тяжелого физического труда, улучшению организации и повышению культуры производства;

в) всемерно развивать бригадные формы организации и стимулирования труда, осуществлять мероприятия по повышению эффективности деятельности бригад; расширять движение многостаночников и совмещение профессий, организовывать изучение, распространение и внедрение передовых приемов и методов труда;

г) своевременно доводить до производственных подразделений, бригад и звеньев плановые задания, обеспечивать их выполнение с наименьшими затратами трудовых, материальных и финансовых ресурсов, осуществляя меры, направленные на более полное выявление и использование внутренних резервов, обеспечение научно обоснованного нормирования расхода сырья и материалов, энергии и топлива, рационального и экономного их использования, повышая рентабельность производства и улучшая другие показатели работы;

д) постоянно совершенствовать организацию оплаты труда, широко применяя коллективные формы оплаты по конечным результатам работы, повышать качество нормирования труда; обеспечивать материальную заинтересованность работников в результатах их личного труда и в общих итогах работы, правильное соотношение между ростом производительности труда и ростом заработной платы, экономное и рациональное расходование фонда заработной платы, фонда материального поощрения и других поощрительных фондов; обеспечить правильное применение действующих условий оплаты и нормирования труда; выдавать заработную плату в установленные сроки;

е) обеспечивать строгое соблюдение трудовой и производственной дисциплины, постоянно осуществляя организаторскую, экономическую и воспитательную работу, направленную на ее укрепление, устранение потерь рабочего времени, рациональное использование трудовых ресурсов, формирование стабильных трудовых коллективов; применять меры воздействия к

нарушителям трудовой дисциплины, учитывая при этом мнение представительного органа работников;

ж) неуклонно соблюдать законодательство о труде и правила охраны труда; улучшать условия труда, обеспечить надлежащее техническое оборудование всех рабочих мест и создавать на них условия работы, соответствующие правилам по охране труда (правилам по технике безопасности, санитарным нормам и правилам и др.). При отсутствии в правилах требований, соблюдение которых при производстве работ необходимо для обеспечения безопасных условий труда, администрация предприятия, учреждения, организации по согласованию с профсоюзным комитетом принимает меры, обеспечивающие безопасные условия труда;

з) принимать необходимые меры по профилактике производственного травматизма, профессиональных и других заболеваний рабочих и служащих; в случаях, предусмотренных законодательством, своевременно предоставлять льготы и компенсации в связи с вредными условиями труда (сокращенный рабочий день, дополнительные отпуска, лечебно-профилактическое питание и др.), обеспечивать в соответствии с действующими нормами и положениями специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, организовать надлежащий уход за этими средствами;

и) постоянно контролировать знание и соблюдение работниками всех требований инструкции по технике безопасности, производственной санитарии и гигиене труда, противопожарной охране;

к) развивать соревнование, создавая условия трудовому коллективу для всемерного повышения производительности труда, эффективности общественного производства, улучшения качества работ, снижения себестоимости выпускаемой продукции, рационального использования рабочего времени, сырья, материалов, энергии, других ресурсов, выполнения плана поставок по договорам и заказам, успешного выполнения повышенных обязательств, своевременного подведения итогов и определения победителей соревнования, повышения роли морального и материального стимулирования высокопроизводительного труда, решения вопросов о поощрении передовых коллективов и работников; обеспечивать распространение передового опыта и ценных инициатив работников данного и других трудовых коллективов;

л) своевременно рассматривать и внедрять изобретения и рационализаторские предложения, поддерживать и поощрять новаторов производства, содействовать массовому техническому творчеству;

м) обеспечивать систематическое повышение деловой (производственной) квалификации работников и уровня их экономических и правовых знаний, создавать необходимые условия для совмещения работы с обучением на производстве и в учебных заведениях;

н) создавать трудовому коллективу необходимые условия для выполнения им своих полномочий, предусмотренных законом, способствовать созданию в трудовом коллективе деловой, творческой обстановки, всемерно поддерживать и развивать инициативу и активность трудящихся, обеспечивать их участие в управлении предприятиями, учреждениями, организациями, в полной мере используя авторитет представительного органа работников, постоянно действующие производственные совещания, конференции и различные формы общественной самодеятельности; своевременно рассматривать критические замечания рабочих и служащих и сообщать им о принятых мерах;

о) внимательно относиться к нуждам и запросам работников, обеспечивать улучшение им жилищных и культурно-бытовых условий, осуществлять строительство, ремонт и содержание в надлежащем состоянии жилых домов, общежитий, детских дошкольных учреждений, а также организаций торгово-бытового обслуживания и рабочих столовых непосредственно на предприятиях, оказывать помощь в кооперативном и индивидуальном строительстве; организовывать учет работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий, распределять жилую площадь, созданную (приобретенную) организацией в соответствии с действующим законодательством и обеспечивать широкую гласность при решении этих вопросов.

Администрация организации осуществляет свои обязанности в соответствующих случаях совместно или по согласованию с профсоюзным органом предприятия, учреждения, организации, а также с учетом полномочий иных представительных органов работников.

Раздел 5. Рабочее время и его использование

13. Время начала и окончания работы и перерыва для отдыха и питания устанавливается следующее:

	1-я смена	2-я смена	3-я смена

Начало работы			
Перерыв			
Окончание работы			

В соответствующих случаях продолжительность ежедневной работы, в том числе время начала и окончания ежедневной работы и перерыва для отдыха и приема пищи, определяется графиками сменности, утверждаемыми администрацией организации по согласованию с профсоюзным органом с соблюдением установленной продолжительности рабочего времени за неделю или другой учетный период.

При сменных работах продолжительность смен свыше 8 часов 15 минут может вводиться с разрешения госоргана и органов местного самоуправления, согласованного с соответствующим центральным (республиканским) комитетом профсоюза или советом профсоюзов.

Графики сменности доводятся до сведения рабочих и служащих, как правило, не позднее, чем за один месяц до введения их в действие. Работники чередуются по сменам равномерно.

Переход из одной смены в другую должен происходить, как правило, через каждую неделю в часы, определенные графиками сменности.

14. О начале и об окончании работы на предприятии, в учреждении, организации, а также о перерыве в работе рабочие и служащие извещаются соответствующими сигналами или другим способом.

До начала работы каждый рабочий и служащий обязан отметить свой приход на работу, а по окончании рабочего дня - уход с работы в порядке, установленном на предприятии, в учреждении, организации.

15. Администрация организации обязана организовать учет явки на работу и ухода с работы. Около места учета должны быть часы, правильно указывающие время.

Работника, появившегося на работе в нетрезвом состоянии, администрация организации не допускает к работе в данный рабочий день (смену).

16. На непрерывных работах запрещается оставлять работу до прихода сменяющего работника.

В случае неявки сменяющего рабочий или служащий заявляет об этом старшему по работе, который обязан немедленно принять меры к замене сменщика другим работником.

17. На тех работах, где по условиям производства перерыв для отдыха и питания установить нельзя, рабочему или служащему должна быть предоставлена возможность приема пищи в течение рабочего времени.

Перечень таких работ, порядок и место приема пищи устанавливаются администрацией организацией по согласованию с профсоюзным комитетом предприятия, учреждения, организации.

18. Сверхурочные работы, как правило, не допускаются. Применение сверхурочных работ администрацией организации может производиться в исключительных случаях и в пределах, предусмотренных действующим законодательством, лишь с разрешения профсоюзного органа предприятия, учреждения, организации.

19. Запрещается в рабочее время:

а) отвлекать рабочих и служащих от их непосредственной работы, вызывать или снимать их с работы для выполнения общественных обязанностей и проведения разного рода мероприятий, не связанных с производственной деятельностью (всевозможные слеты, семинары, спортивные соревнования, занятия художественной самодеятельностью, туристические поездки);

б) созывать собрания, заседания и всякого рода совещания по общественным делам.

20. Очередность предоставления ежегодных отпусков устанавливается работодателем по согласованию с профсоюзным органом предприятия, учреждения, организации с учетом необходимости обеспечения нормального хода работы предприятия, учреждения, организации и благоприятных условий для отдыха рабочих и служащих. График отпусков составляется на каждый год не позднее 15 декабря текущего года и доводится до сведения всех рабочих и служащих.

Раздел 6. Поощрение за успехи в работе

21. За образцовое выполнение трудовых обязанностей, успехи в соревновании, повышение производительности труда, улучшение качества продукции, положительную и безупречную работу, новаторство в труде и за другие достижения в работе применяются следующие поощрения:

а) объявление благодарности;

- б) выдача премии;
- в) награждение ценным подарком;
- г) награждение Почетной грамотой;
- д) занесение в Книгу почета, на Доску почета.

Трудовыми договорами с конкретными работниками могут быть предусмотрены также и другие поощрения.

Поощрения, предусмотренные подпунктами "а", "б" и "в" настоящего пункта, применяются администрацией организации по согласованию, а предусмотренные подпунктами "г" и "д" - совместно с профсоюзным органом предприятия, учреждения, организации. При применении поощрений учитывается мнение работников.

Поощрения объявляются в приказе или распоряжении, доводятся до сведения всего коллектива и заносятся в трудовую книжку работника.

При применении мер поощрения обеспечивается сочетание морального и материального стимулирования труда.

22. Рабочим и служащим, успешно и добросовестно выполняющим свои трудовые обязанности, предоставляются в первую очередь преимущества и льготы в области социально-культурного и жилищно-бытового обслуживания (путевки в санатории и дома отдыха, улучшение жилищных условий и т.п.). Таким работникам предоставляется также преимущество при продвижении по работе.

За особые трудовые заслуги рабочие и служащие представляются в вышестоящие органы к поощрению, к награждению орденами, медалями, почетными грамотами, нагрудными значками, знаками к присвоению почетных званий и звания лучшего работника по данной профессии.

23. Представительные органы работников применяют за успехи в труде меры общественного поощрения, выдвигают работников для морального и материального поощрения; высказывают мнения по кандидатурам, представляемым к государственным наградам; устанавливают дополнительные льготы и преимущества за счет средств, выделенных согласно действующему порядку на эти цели, для новаторов и передовиков производства, а также лиц, длительное время добросовестно работающих на предприятии, в учреждении, организации.

Раздел 7. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины

24. Нарушение трудовой дисциплины, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей, влечет за собой применение мер дисциплинарного взыскания или воздействия, а также применение иных мер, предусмотренных действующим законодательством.

25. За нарушение трудовой дисциплины администрация предприятия, учреждения, организации применяет следующие дисциплинарные взыскания:

- а) выговор;
- б) строгий выговор;
- в) увольнение.

Увольнение в качестве дисциплинарного взыскания может быть применено за систематическое неисполнение рабочим или служащим без уважительных причин обязанностей, возложенных на него трудовым договором или правилами внутреннего трудового распорядка, если к рабочему или служащему ранее применялись меры дисциплинарного или общественного взыскания, за прогул (в том числе за отсутствие на работе более 4-х часов в течение рабочего дня) без уважительных причин, а также за появление на работе в нетрезвом состоянии, в иных случаях, предусмотренных в ст. 71 ТК.

Прогулом считается неявка на работу без уважительной причины в течение всего рабочего дня.

Равным образом считаются прогульщиками рабочие и служащие, отсутствовавшие на работе более 4-х часов в течение рабочего дня без уважительных причин, и к ним применяются те же меры ответственности, какие установлены за прогул.

26. За прогул (в том числе за отсутствие на работе более 4-х часов в течение рабочего дня) без уважительной причины администрация предприятия, учреждения, организации применяет одну из следующих мер:

- а) дисциплинарные взыскания, предусмотренные в [пункте 25](#) настоящих Правил;
- б) снижение в пределах, установленных действующим законодательством, размера единовременного вознаграждения за выслугу лет (за стаж работы по специальности в данной организации) или лишение права на получение процентной надбавки за выслугу лет на срок до трех месяцев на предприятиях, в учреждениях и организациях, где установлена выплата единовременного вознаграждения или процентных надбавок к заработной плате за выслугу лет. Рабочим и служащим, совершившим прогул без уважительных причин, очередной отпуск в

соответствующем году может быть перенесен.

Независимо от применения мер дисциплинарного или общественного взыскания рабочий или служащий, совершивший прогул (в том числе отсутствие на работе более 4-х часов в течение рабочего дня) без уважительных причин либо появившийся на работе в нетрезвом состоянии, лишается производственной премии полностью или частично. Ему может быть уменьшен размер вознаграждения по итогам годовой работы предприятия, организации или совсем не выплачено вознаграждение.

27. Дисциплинарные взыскания применяются руководителем предприятия, учреждения, организации, а также другими должностными лицами, перечень которых устанавливается работодателем.

Администрация предприятия, учреждения, организации имеет право вместо применения дисциплинарного взыскания передать вопрос о нарушении трудовой дисциплины на рассмотрение представительного органа работников, товарищеского суда или общественной организации.

28. Представительные органы работников проявляют строгую товарищескую требовательность к работникам, недобросовестно выполняющим трудовые обязанности; применяют к членам коллектива за нарушение трудовой дисциплины меры общественного взыскания (товарищеское замечание, общественный выговор); передают материалы о нарушителях трудовой дисциплины на рассмотрение товарищеских судов; ставят вопросы о применении к нарушителям трудовой дисциплины мер воздействия, предусмотренных законодательством.

29. До применения взыскания от нарушителя трудовой дисциплины должны быть затребованы объяснения в письменной форме. Отказ работника дать объяснение не может служить препятствием для применения взыскания.

Дисциплинарные взыскания применяются непосредственно за обнаружением проступка, но не позднее одного месяца со дня его обнаружения, не считая времени болезни или пребывания работника в отпуске.

Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности, аудиторской проверки - позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

30. За каждое нарушение трудовой дисциплины может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

При применении взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка, обстоятельства, при которых он совершен, предшествующая работа и поведение работника.

31. Приказ (распоряжение) о применении дисциплинарного взыскания с указанием мотивов его применения объявляется (сообщается) работнику, подвергнутому взысканию, под расписку в трехдневный срок.

Приказ (распоряжение) в необходимых случаях доводится до сведения работников данного предприятия, учреждения, организации.

32. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания рабочий или служащий не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не подвергавшимся дисциплинарному взысканию.

Администрация организации по своей инициативе или по ходатайству трудового коллектива может издать приказ (распоряжение) о снятии взыскания, не ожидая истечения года, если рабочий или служащий не допустил нового нарушения трудовой дисциплины и притом проявил себя как хороший, добросовестный работник.

В течение срока действия дисциплинарного взыскания меры поощрения, указанные в настоящих [Правилах](#), к работнику не применяются.

33. Представительный орган работников вправе снять примененное им взыскание досрочно, до истечения года со дня его применения, а также ходатайствовать о досрочном снятии дисциплинарного взыскания или о прекращении действия иных мер, примененных администрацией за нарушение трудовой дисциплины, если член коллектива не допустил нового нарушения дисциплины и проявил себя как добросовестный работник.

На основе указанных выше примерных Правил трудового распорядка каждый работодатель может разработать "свой" Правила внутреннего распорядка, учитывающие особенности данной организации.

Глава 30. Дисциплина труда

Статья 191. Поощрения за труд

1. Комментируемая статья не исчерпывающим образом перечисляет основания для

поощрения работников. К другим достижениям в работе, которые могут послужить такими основаниями, в частности, могут быть отнесены:

выполнение особо важных для организации работ;
работа в течение года без заболеваний, иных уважительных причин отсутствия на работе;
своевременное выполнение особо срочных работ для организации;
поддержание чести торговой марки (товарного знака, фирменного знака и т.п.) работодателя во время конкурсов, ярмарок и т.п.;
выигрыш в конкурсе по профессиональному мастерству с участием как работников данного работодателя, так и представителей других организаций и т.д.

2. В равной степени не исчерпывающим образом названы и виды поощрения. В качестве других мер поощрения организации, например, могут установить такие меры, как:

увеличение доли доходов в прибылях работодателя;
назначение особой надбавки за высокий профессионализм (за квартал, полгода, год и т.д.);
присвоение звания лучшего работника организации (и предоставление связанных с этим льгот);

выдача туристских путевок, путевок в санаторий и т.п. за счет предприятия и т.д.

3. Комментируемая статья по новому регулирует вопросы поощрения. Это связано не только с исключением чисто идеологических штампов (таких, как "успехи в соцсоревновании"), но и с тем, что сама организация получила гораздо больше прав для локального нормотворчества. В частности, она может разработать свое внутреннее положение, в котором будут детально урегулированы вопросы о видах поощрения, об основаниях поощрения, о порядке поощрения, о дополнительных льготах поощряемому и т.п. (см. об этом [комментарий](#) к ст. 190 ТК).

Безусловно, эти локальные нормативные акты должны соответствовать требованиям ТК, других законов, иных правовых актов в области трудового законодательства.

Мера поощрения в отношении конкретного работника объявляется ему приказом по организации. Вот примерное содержание такого приказа:

г. Москва

21 сентября 2005 г.

Приказ N

1. Светланова Михаила Николаевича, механика цеха N 1, наградить ценным подарком - телевизором фирмы "Панасоник" за продолжительную и безупречную работу на предприятии.

2. Вручение ценного подарка произвести в торжественной обстановке.

3. Ознакомить Светланова М.Н. с настоящим приказом под расписку, отразить меру поощрения в трудовой книжке Светланова М.Н. в установленном порядке.

Основание: совместное решение администрации и профоргана ООО, ст. 191 ТК Российской Федерации.

Директор ООО

Сидоров С.С.

4. Меры поощрения (упомянутые в ст. 191 ТК) обычно сопровождаются льготами социально-экономического характера, всякого рода преимуществами по работе и т.д. Упомянутые льготы социально-культурного характера - это льготы по предоставлению детям работников мест в дошкольных учреждениях, по оплате путевок в санатории, дома отдыха и т.д., помощь в освоении садовых участков, в частичной оплате приобретаемых работниками транспортных средств (либо в обеспечении работника автомобилем через несколько лет успешной работы и т.д.). Льготы жилищно-бытового характера - это предоставление работникам бесплатного жилья (за счет средств предприятия), это помощь в погашении ссуды, полученной в учреждениях банка на жилищное строительство, на приобретение квартиры, жилого дома, это предоставление работнику беспроцентной ссуды за счет средств фонда социального развития предприятия и т.д.

"Преимущество", предоставляемое добросовестному работнику в продвижении по работе, может выражаться, например, в том, что через некоторое время ему будет предложено занять руководящую должность, более высокооплачиваемую работу, более квалифицированную и интересную работу, в том, что при наличии (или возникновении) в организации вакансий добросовестные работники будут иметь преимущественное право их занять и т.д. Как льготы, так и преимущества, упоминаемые выше, следует отражать в тексте трудового договора, заключаемого с работником.

5. За особые трудовые заслуги не только перед данным работодателем, но и перед обществом и государством работники могут быть представлены к награждению орденами, медалями, почетными грамотами, другими государственными наградами, а также нагрудными значками, к присвоению почетных званий и званий лучшего работника по данной профессии.

В настоящее время правом представления работников для награждения их государственными наградами (орденами, медалями, почетными грамотами) наделены руководители не только государственных и муниципальных организаций, но и работодатели иных организационно-правовых форм и иных форм собственности. С другой стороны, работники государственных (муниципальных) предприятий представляются к наградам через вышестоящие органы государства (министерства, ведомства, департаменты, комитеты и т.п.). Негосударственные организации вправе непосредственно обращаться по данному вопросу в те органы государства, которые наделены полномочиями награждать орденами, медалями и иными государственными наградами.

Почетные звания работникам различных отраслей экономики в настоящее время присваиваются в соответствии с Указом Президента Российской Федерации N 1341 от 30 декабря 1995 г. "Об утверждении Положения о Почетных званиях".

В последние годы работодатели (граждане и юридические лица) испытывают большие трудности при оформлении документов для присвоения работникам звания "Ветеран труда". Нужно учесть, что в настоящее время необходимо руководствоваться нормами Положения о порядке и условиях присвоения звания "Ветеран труда" (утв. Указом Президента Российской Федерации N 1270 от 25 сентября 1999 г.)

В соответствии с этим Положением звание "Ветеран труда" присваивается:

а) лицам, награжденным орденами или медалями либо удостоенным почетных званий СССР, РСФСР или Российской Федерации, либо награжденным ведомственными знаками отличия в труде и имеющим трудовой стаж, необходимый для назначения пенсии по старости или за выслугу лет;

б) лицам, начавшим трудовую деятельность в несовершеннолетнем возрасте в период Великой Отечественной войны и имеющим трудовой стаж не менее 40 лет для мужчин и 35 лет для женщин.

Звание "Ветеран труда" присваивается органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации.

Лица, претендующие на присвоение звания "Ветеран труда", подают в орган социальной защиты населения по месту жительства заявление и документы, подтверждающие основания для его присвоения.

Лица, указанные выше, представляют документы, подтверждающие:

1) награждение орденами или медалями, либо присвоение почетных званий СССР, РСФСР или Российской Федерации, либо награждение ведомственными знаками отличия в труде;

2) трудовой стаж, необходимый для назначения пенсии по старости или за выслугу лет.

Несовершеннолетние лица, работавшие в те годы представляют документы, подтверждающие:

1) начало трудовой деятельности в несовершеннолетнем возрасте в период с 22 июня 1941 г. по 9 мая 1945 г., исключая время работы в районах, временно оккупированных неприятелем;

2) трудовой стаж (не менее 40 лет для мужчин и 35 лет для женщин).

Документами, подтверждающими начало трудовой деятельности в несовершеннолетнем возрасте в годы Великой Отечественной войны, являются трудовые книжки, справки, выданные в установленном порядке органами государственной власти и уполномоченными организациями на основании архивных данных.

Для присвоения звания "Ветеран труда" могут быть представлены как подлинники необходимых документов, так и их копии, заверенные органом социальной защиты населения.

Заявления лиц, претендующих на присвоение звания "Ветеран труда", со всеми необходимыми документами в 10-дневный срок направляются органом социальной защиты населения в орган исполнительной власти субъекта Российской Федерации по месту жительства заявителя.

Решение о присвоении звания "Ветеран труда" либо об отказе в присвоении этого звания принимается органом исполнительной власти субъекта Российской Федерации в 15-дневный срок со дня поступления заявления со всеми необходимыми документами.

Уведомление об отказе в присвоении звания "Ветеран труда" в 5-дневный срок после принятия соответствующего решения направляется органом исполнительной власти субъекта Российской Федерации заявителю и в орган социальной защиты населения по месту его жительства с указанием причин отказа и с приложением представленных заявителем документов.

Лицо, которому присвоено звание "Ветеран труда", органом социальной защиты населения по месту его жительства выдается в установленном порядке удостоверение ветерана труда.

5. Для целей учета работодателя-организации заполняют:

1) форму Т-11 (приказ о поощрении одного работника);

2) форму Т-11а (о поощрении группы работников).

Статья 192. Дисциплинарные взыскания

1. Анализ правил ст. 192 ТК показывает, что:

- 1) в ней дается легальное определение дисциплинарного проступка. Последний:
 - а) представляет собой основание применения дисциплинарного взыскания;
 - б) выражается в неисполнении работником обязанностей, возложенных на него трудовым договором (опоздание на работу, выпуск бракованной продукции и т.п.);
 - в) есть результат виновного поведения работника. Последний либо умышленно нарушает трудовую дисциплину (например, при прогуле без уважительных причин), либо по небрежности, по легкомыслию допускает неисполнение своих трудовых обязанностей (например, при выпуске бракованной продукции вследствие пренебрежения правилами проведения работ, соблюдения технологий и т.п.);

2) по общему правилу круг видов дисциплинарного взыскания (а он уже, чем это было предусмотрено в ст. 135 КЗоТ, например, исключена такая мера взыскания, как "замечание"), перечисленных в ст. 192 ТК, - исчерпывающий.

Лишь отдельными правовыми актами предусмотрено применение других мер дисциплинарного взыскания, например, Положение о дисциплине работников железнодорожного транспорта допускает за нарушение трудовой дисциплины лишение машиниста права управления локомотивом, руководители привлекаются к дисциплинарной ответственности по особым правилам (см. об этом [комментарий](#) к ст. 189 ТК). Поэтому работодатели не должны устанавливать такие меры взыскания, как "постановка на вид", "указать", "последнее предупреждение" и т.п. В любом случае такие "меры" правовых последствий не имеют. О судебной практике см. БВС 1999. N 10. С.12.

2. Следует отличать меры дисциплинарного взыскания, упомянутые в ст. 192 ТК, от "мер дисциплинарного воздействия" (например, лишение премий, перенос отпуска на неблагоприятное время, аннулирование ранее предоставленных работнику льгот и преимуществ (таких, как льготные путевки, преимущественное право на получение бесплатного жилья за счет средств работодателя), лишение вознаграждения за итоги годовой работы (полностью или частично), лишение части доходов по итогам годовой работы и т.д. (см. об этом комментарий к [ст. 81, 144](#) ТК). Нельзя путать также меры дисциплинарного взыскания с мерами административного наказания, к последним относятся: предупреждение, штраф, возмездное изъятие предмета, явившегося орудием или непосредственным объектом административного правонарушения, конфискации такого предмета, лишение специального права (например, водительского удостоверения), исправительные работы, административный арест и др. (ст. 3.2 КоАП). Последние налагаются лишь компетентными органами государства (органы МВД, суда, Госгортехнадзора и т.д.) за совершение нарушений административно-правовых норм. (См. об этом в книге: Гуев А.Н. Постатейный комментарий к КОАП Российской Федерации. - М.: Инфра-М, 2002).

О понятии "нарушение трудовой дисциплины", "дисциплинарный проступок" см. также [комментарий](#) к ст. 81 ТК. Верховный Суд Российской Федерации дает следующее определение нарушения трудовой дисциплины: "это неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей (нарушение правил внутреннего распорядка, должностных инструкций, положений, приказов администрации, технических правил и т.п.)" (п. 24 постановления Пленума Верховного Суда N 16). Из этого следует исходить при решении вопроса об основании привлечения к дисциплинарной ответственности.

Статья 193. Порядок применения дисциплинарных взысканий

1. Применяя правила ст. 193 ТК нужно учесть, что:

- 1) круг дисциплинарных взысканий (упомянутых в ст. 193 ТК) определяется:
 - а) правилами ст. 192 ТК (см. [комментарий](#) к ней);
 - б) другими федеральными законами (например, Законом о госслужбе, Законом о связи и др.), и утвержденными в соответствии с ними уставами и положениями (см. об этом [комментарий](#) к ст. 189 ТК);

2) не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных в ТК, иных законах, в уставах и положениях, и применение иного порядка их наложения, не предусмотренного упомянутыми правовыми актами.

При наложении дисциплинарного взыскания следует учесть форму вины (умысел или неосторожность, прямой или косвенный умысел).

Наличие вины следует учитывать при наложении дисциплинарного взыскания или увольнении работников любыми работодателями, также и при увольнении или привлечении к другим мерам дисциплинарной ответственности работников по дополнительным основаниям, предусмотренным не в ТК, а в отдельных правовых актах. Так, например, Закон о госслужбе предусматривает даже возможность применения крайней меры дисциплинарного взыскания - увольнения госслужащих за:

- а) отказ от прохождения процедуры оформления допуска к сведениям, составляющим

государственную или иную охраняемую законом тайну (п. 3 ст. 21);

б) отказ представлять в налоговые органы ежегодные сведения о полученных ими доходах и имуществе (ст. 12);

в) несоблюдение обязанностей и ограничений, установленных для госслужащего законом (п. 2 ст. 25).

Кроме того, ст. 14 Закона о госслужбе допускает применение к госслужащим и других (помимо упомянутых в ст. 193 ТК) мер дисциплинарного взыскания: предупреждение о неполном служебном соответствии, временное (не более 1 месяца) отстранение от исполнения должностных обязанностей (с сохранением денежного содержания). Отмеченное выше относится и к служащим органов местного самоуправления (ст. 60 Закона о местном самоуправлении). В соответствии со ст. 56 Закона об образовании работники образовательных учреждений (независимо от форме собственности, на которых они основаны), могут быть уволены (помимо оснований, предусмотренных ТК) также и за:

повторное в течение года грубое нарушение устава образовательного учреждения;

применение (в т.ч. однократное) методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося (воспитанника).

В практической деятельности и в судебной практике возникли некоторые частные вопросы применения ст. 193 ТК, на которые автор счел необходимым ответить:

Можно ли применять меры дисциплинарного взыскания к работнику за отказ исполнить распоряжение руководителя, противоречащее закону?

Судебная практика устойчиво исходит из того, что в данном случае нет оснований применения мер, предусмотренных в ст. 193 ТК. С другой стороны, Закон о госслужбе устанавливает, что если руководитель, издавший неправомерное распоряжение, по запросу госслужащего подтвердит это распоряжение в письменной форме, то госслужащий обязан выполнить подобное распоряжение, а ответственность за исполнение такого распоряжения несет подтвердивший его руководитель (п. 4 ст. 14 Закона о госслужбе).

Можно ли применять меры, установленные в ст. 193 ТК, в случаях отказа работников от прохождения медицинского освидетельствования в соответствии со ст. 213, 266 ТК другими правовыми актами? Систематическое толкование упомянутых норм и комментируемой статьи позволяет дать на этот вопрос положительный ответ. Это же относится и к случаям отказа работника от сдачи экзаменов по технике безопасности, от выполнения других мероприятий, предусмотренных законодательством об охране труда (см. об этом комментарий к [ст. 209](#), [214](#) ТК).

По существу во всех этих случаях налицо также нарушение Правил внутреннего распорядка, действующих в организации.

Вправе ли руководитель привлечь к дисциплинарной ответственности вплоть до увольнения работника, отказывающегося заключить договор о полной материальной ответственности, хотя по условиям работы это обязательно?

Верховный Суд Российской Федерации дает на такой вопрос положительный ответ (БВС РСФСР. 1991. N 10. С.11). При этом общее требование ст. 192 ТК (о необходимости учета вины работника) во всех вышеупомянутых случаях администрации (руководителю, работодателю) следует соблюдать.

Может ли руководитель применить меру взыскания к главному бухгалтеру, отказавшемуся исполнить письменное распоряжение руководителя организации при возникновении разногласий по вопросам законности совершаемых хозяйственных операций?

Да, может, т.к. изданием письменного распоряжения руководитель возложил на себя всю полноту ответственности, а поэтому бухгалтер обязан исполнить распоряжение (п. 4 ст. 7 Закона о бухучете). О судебной практике см. БВС, 2003, N 3, с.12.

2. Важным условием правильного применения мер дисциплинарного взыскания, предусмотренных в ст. 192 ТК, является учет тяжести совершенного дисциплинарного проступка, обстоятельств его совершения и поведения работника. "Тяжесть проступка" - это те последствия, которые для работодателя повлекло нарушение трудовой дисциплины. Эти последствия могут быть незначительными, могут повлечь за собой и простой, и значительные убытки, и т.п. Безусловно, все это следует учитывать. "Обстоятельства", в которых правонарушение совершено, иногда могут вовсе повлечь освобождение от дисциплинарной ответственности (например, необходимая оборона, крайняя необходимость). "Поведение" работника, упомянутое выше, это поведение как до, так и после совершения проступка, свидетельствующее о его отношении к содеянному (раскаяние, стремление загладить вред, безупречное поведение до проступка либо, наоборот, частые иные нарушения, равнодушные к делам предприятия и т.д.).

3. Комментируемая [статья](#) внесла ряд изменений в процедуру применения дисциплинарных взысканий. Изменения коснулись:

порядка истребования объяснений от нарушителя трудовой дисциплины;

сроков привлечения к дисциплинарной ответственности;

порядка ознакомления работника с мерой взыскания, наложенной на него;

характеристики полномочий органов по рассмотрению трудовых споров, связанных с применением мер дисциплинарного взыскания.

В настоящее время обязательным условием применения меры взыскания является затребование именно письменного объяснения от нарушителя. Однако если работник отказывается дать письменные объяснения, то необходимо составить акт об этом. Вот примерное содержание такого акта:

г. Москва

22 марта 2005 г.

Акт

Настоящим актом удостоверяем, что в нашем присутствии директор ООО "Кристина" предложил дать письменное объяснение программисту Ковалевой Г.А. по поводу опоздания на работу на 2 часа 21 марта 2005 г.

От дачи объяснений Г.А. Ковалева отказалась, ничем не мотивируя свой отказ.

Секретарь директора

Петрова В.И.

Главный инженер

Симаков Н.А.

Если же работодатель не предлагал дать письменные объяснения, не составлял акт об отказе дать такие объяснения, а сразу наложил меру взыскания, то требования законодательства не соблюдены, а взыскание может быть отменено органом по рассмотрению трудовых споров. В отличие от этого при применении к работнику меры дисциплинарного воздействия (например, лишение премии, отмена льготной путевки и т.п.) истребование именно письменных объяснений действующим законодательством не установлено.

4. Статья 193 ТК исходит из того, что более одной меры дисциплинарного взыскания за каждый проступок налагать нельзя. Иначе говоря, если, например, за опоздание работника ему объявили выговор, а на следующий день решили за это же опоздание ужесточить меру ответственности - объявили ему строгий выговор, то это нарушение ст. 193 ТК. С другой стороны, меры дисциплинарного взыскания можно сочетать с мерами дисциплинарного воздействия (с одной или даже с несколькими). Так, если за прогул без уважительных причин работнику объявили строгий выговор, лишили его премии за квартал и перенесли отпуск на другое время, то такой приказ соответствует законодательству (т.к. мера взыскания в этом приказе одна: строгий выговор).

5. Работник должен быть ознакомлен с мерой дисциплинарного взыскания под расписку в трехдневный срок (сроки исчисляются по правилам ст. 14 ТК, см. [комментарий](#)). При этом приказ должен содержать мотивы применения дисциплинарного взыскания. Если работник уклоняется от расписки под приказом, то администрация организации должна составить об этом письменный акт произвольного содержания. Вот примерное содержание такого акта:

г. Смоленск

26 декабря 2003 г.

Акт

Настоящим удостоверяем, что в нашем присутствии заместитель директора ООО "Элекком" ознакомил водителя Полуярова Н.К. с приказом директора ООО "Элекком" от 26 декабря 2003 г. об объявлении Н.К. Полуярову строгого выговора за прогул без уважительных причин 25 декабря 2003 г. Н.К. Полуяров отказался дать расписку о том, что он ознакомлен с приказом.

Мастер

Клюев Н.И.

Водитель

Янин К.Р.

6. В настоящее время допускается привлечение к дисциплинарной ответственности в иные сроки, нежели раньше. Если с момента обнаружения проступка непосредственным руководителем работника либо иным представителем работодателя (речь идет о лицах, наделенных соответствующими полномочиями) прошло не более одного календарного месяца, то взыскание может быть наложено (о порядке исчисления сроков см. [комментарий](#) к ст. 14 ТК).

Если же работодатель не знал о проступке, но узнает в течение 6 месяцев со дня

совершения проступка, то взыскание также может быть наложено. При исчислении шестимесячного срока время нахождения в отпуске, равно как время болезни, не прерывает течения срока. По особым правилам исчисляется срок для применения меры дисциплинарного взыскания по результатам ревизии, аудиторской проверки или проверки финансово-хозяйственной деятельности - взыскание может быть наложено не позднее 2 лет со дня совершения проступка. Ни в 6-месячный срок, ни в 2-летний срок время производства по уголовному делу не включается (п. 39 постановления Пленума Верховного Суда N 16).

7. О порядке обжалования дисциплинарного взыскания см. [комментарий](#) к нормам главы 60 ТК. Верховный Суд Российской Федерации неоднократно обращал внимание судов, рассматривающих трудовые споры, на необходимость всеобъемлющего и объективного анализа смягчающих и отягчающих вину работника обстоятельств, его прежнего поведения, отношения к проступку, отношения к работе, соответствия тяжести проступка и примененной меры взыскания, соблюдения требований закона к порядку наложения меры взыскания (см. например, п. 42, 43, 45 Постановления Пленума Верховного Суда N 16, а также в книге: Гуев А.Н. Комментарий постановлений Пленума Верховного Суда Российской Федерации по гражданским делам. - М.: Инфра-М, 2001). О дополнительных гарантиях при применении мер дисциплинарного взыскания для некоторых категорий работников (например, беременным женщинам, лицам не достигшим 18-летнего возраста, освобожденным работникам выборного профсоюзного органа, членам КТС и некоторым другим) см. комментарий к [ст. 261](#), [269](#), [374-376](#), [384](#) ТК).

Статья 194. Снятие дисциплинарного взыскания

1. Применяя ст. 194 ТК нужно учесть ряд обстоятельств:

1) в ней речь идет о календарном годе. Исчисление этого года начинается со следующего дня после применения к работнику той или иной меры взыскания (см. об этом [комментарий](#) к ст. 14 ТК). По истечении года взыскание автоматически теряет силу;

2) нет надобности издавать в этом случае специальный приказ о снятии меры дисциплинарного взыскания. Но при этом должно быть соблюдено важнейшее условие - отсутствие новых фактов нарушения трудовой дисциплины и мер взыскания за это.

2. Досрочно мера взыскания может быть снята в любое время (через месяц, полгода, неделю, три дня и т.п.). Инициатива досрочного снятия взыскания может исходить как от самого работника, так и от работодателя, от представительного органа работников. Однако и при досрочном снятии взыскания необходимо, чтобы работник не совершил нового проступка. О том, проявил ли он себя как "добросовестный работник", следует судить исходя из конкретной обстановки. Оформляется досрочное снятие взыскания приказом. Вот примерная форма приказа:

г. Балашиха

21 ноября 2003 г.

Приказ N

1. Приказ N 113 от 10 августа 2003 г. об объявлении Жихареву Н.К. выговора за 1,5-часовое опоздание на работу - отменить.

2. Считать Н.К. Жихарева - не имеющим дисциплинарного взыскания.

3. С настоящим приказом ознакомить Н.К. Жихарева под расписку.

Основание: ходатайство мастера участка N 3, непосредственного руководителя Н.К. Жихарева, с положительной характеристикой Н.К. Жихарева как добросовестного работника от 18 ноября 2003 г., ст. 194 ТК.

Директор ЗАО "Соколов и Ко"

Н.К. Соколов

3. До снятия или погашения дисциплинарного взыскания меры поощрения, предусмотренные в ст. 191 ТК к работнику не применяются. Следует учесть, что и другие меры поощрения (предусмотренные внутренними актами работодателя) к работнику не применяются. С другой стороны, если работник имеет лишь меру дисциплинарного воздействия (например, лишение премии за I квартал), но к нему не применяли меры дисциплинарного взыскания (см. о различиях между этими мерами комментарий к [ст. 192](#), [193](#) ТК), то он может быть поощрен.

4. Работодатель вправе просить профсоюзный орган (иной представительный орган работников) рассмотреть вопрос о привлечении нарушителя дисциплины труда к ответственности, предусмотренной уставом профсоюзной организации и т.п., мерам общественного взыскания и воздействия. При этом нужно учесть, что:

1) в случае, когда администрация организации вместо применения к работнику дисциплинарного взыскания передала вопрос о нарушении им трудовой дисциплины на рассмотрение трудового коллектива, решением которого к работнику были применены меры

общественного воздействия, администрация не имеет права за тот же проступок подвергнуть нарушителя дисциплинарному взысканию, поскольку не воспользовалась предоставленным ей правом привлечь работника к дисциплинарной ответственности (п. 29 постановления Пленума Верховного Суда N 16);

2) профсоюзная организация (иной представительный орган работников) также вправе досрочно (до истечения годового срока) снять наложенную меру общественного взыскания или воздействия.

Статья 195. Привлечение к дисциплинарной ответственности руководителя организации, его заместителей по требованию представительного органа работников

1. Анализ ст. 195 ТК позволяет сделать ряд важных выводов:

1) работодатель именно обязан (а не только наделен правом) рассмотреть письменное заявление представительного органа работников (чаще всего - выборного профсоюзного органа, действующего в данной организации) о том, что руководитель (заместители его) организации допустил нарушения трудового законодательства;

2) работодатель также обязан применять к виновному руководителю (его заместителям) меры дисциплинарного взыскания (они и указаны в ст. 192 ТК, см. комментарий к ней) вплоть до увольнения при наличии его вины и учетом всех наступивших последствий нарушения и иных обстоятельств дела);

3) "работодателем" (упомянутым в ст. 195 ТК) могут выступить, например, учредитель (участник) ООО, члены кооператива, госорганы, органы местного самоуправления (от имени государства или муниципального образования, например, в отношении руководителей государственных учреждений, унитарных предприятий и т.д.), см. ст. 20, 21 Закона о ГУП.

2. Практика прошлых лет показывает, что чаще всего требования о привлечении к дисциплинарной ответственности исходили от профсоюзных органов.

Вопрос о том, какой конкретно профсоюзный орган вправе требовать привлечения к дисциплинарной ответственности, включая и расторжения трудового договора с руководителем, в настоящее время решать сложно. Дело в том, что ранее действовавшая единая система профсоюзных органов ушла в прошлое. В стране теперь может быть множество профсоюзов. Различные профсоюзы могут на добровольных началах создавать территориальные и отраслевые объединения, а также вступать в уже действующие объединения (ст. 3 Закона о профсоюзах). Поэтому если в организации есть, скажем, два, три профсоюза и они входят в различные территориальные объединения, то профсоюзный орган каждого из этих профсоюзов наделен правами, предусмотренными в ст. 195 ТК. Аналогичными правами наделены и иные (помимо профсоюзов) представительные органы работников, например, при нарушении руководителем коллективного договора (ст. 26 Закона о коллективных договорах). Сравнительный анализ ст. 195 ТК и ст. 30 Закона о профсоюзах позволяет сделать ряд важных выводов о том, что в настоящее время:

а) и профсоюзные организации предприятий, учреждений и иных юридических лиц (и не только "профсоюзные органы не ниже районного") вправе требовать привлечения к дисциплинарной ответственности, вплоть до увольнения, руководителей;

б) расширился перечень оснований увольнения руководителя по требованию профсоюзных организаций: работодатель должен расторгнуть с руководителем трудовой договор в случаях нарушения им законодательства о профсоюзах, невыполнения им обязательств по коллективному договору, а также соглашения (см. об этом [комментарий](#) ст. 41-55 ТК);

в) трудовой договор может быть по требованию профсоюзных организаций расторгнут не только с собственно "должностными лицами", но также с лицами, осуществляющими руководящие функции в коммерческих и иных организациях (ст. 201, 285 УК, см. о различиях между ними подробнее в книге: Гув А.Н. Комментарий УК Российской Федерации (для предпринимателей). - М.: Дело, 2003).

3. Перечень причин, могущих послужить основанием для расторжения трудового договора с руководящим работником по требованию профсоюзного органа, указанный в ст. 195 ТК и ст. 30 Закона о профсоюзе, исчерпывающий и расширительному толкованию не подлежит. Вопрос об увольнении руководителя либо о смещении его с должности можно ставить перед собственниками (учредителями) организаций, перед федеральным органом по управлению имуществом (если предприятие - государственное), перед отраслевыми органами исполнительной власти, назначающими в установленном порядке руководителей государственных предприятий, перед руководителем самой организации (если речь идет об увольнении подчиненных ему руководящих работников данного предприятия) и т.п. Словом, профсоюзные органы вправе ставить вопрос об увольнении руководителя или смещении его с занимаемой должности перед органом, собственником, лицом и т.д., наделенным действующим законодательством правом приема и увольнения соответствующих работников.

4. О том, относится ли данный работник к "руководящим" работникам или не относится, следует судить исходя из учредительных документов организации, штатного расписания предприятия, действующих на предприятии должностных инструкций, ЕТС и т.д. С другой стороны, нужно иметь в виду, что требование выборного профсоюзного органа об увольнении по ст. 195 ТК может быть вынесено только в отношении самого руководителя предприятия, его заместителей, но также и руководителей цехов лабораторий иных подразделений предприятия, например, филиалов, отделений, их заместителей (БГКТ. 1972. N 2. С.4).

Приводим примерную форму приказа об увольнении по требованию профсоюзного органа:

г. Балашиха

15 марта 2004 г.

Приказ N

1. Савосину Ольгу Владимировну, начальника цеха N 3, уволить по требованию городского совета профессиональных союзов за грубое нарушение законодательства о труде.

2. Произвести расчет с О.В. Савосиной и выдать ей трудовую книжку в установленные порядке и сроки.

3. С настоящим приказом ознакомить О.В. Савосину.

Основание: письменное представление горсовета профсоюзов N 153-н от 10 марта 2004 г. объяснения О.В. Савосиной, ст. 66, 81, 195 ТК РФ.

Директор

Петров В.

5. Для правильного применения правил ст. 195 ТК нужно учитывать:

1) правила ст. 273 ТК о том, что в случаях, если руководителем организации является единственный учредитель (участник) организации, то практически на такого руководителя - правила ст. 195 ТК невозможно распространить. С другой стороны, если руководителем организации является один из нескольких участников (учредителей) организации, то привлечение такого руководителя к ответственности по правилам ст. 195 ТК вполне возможно;

2) что если работодателем является физическое лицо (в том числе и осуществляющие индивидуальную предпринимательскую деятельность), то практически невозможно применение правил ст. 195 ТК;

3) что и в случаях, когда руководителем организации является лицо, выполняющее работу руководителя по совместительству (см. об этом [комментарий](#) к ст. 276 ТК), правила ст. 195 ТК вполне применимы;

4) что руководитель (например, уволенный в соответствии со ст. 195 ТК) вправе обжаловать увольнение в судебном порядке.

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. Анализ ст. 196 ТК позволяет сделать ряд важных выводов:

1) в настоящее время исключительно работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки своих работников;

2) виды, формы подготовки и переподготовки работников, их объемы, периодичность и иные вопросы, связанные с этим определяются:

а) в коллективных договорах и соглашениях (в том числе региональных, отраслевых и т.п. см. об этом [комментарий](#) к ст. 41- 55 ТК);

б) непосредственно в тексте трудовых договоров с работниками (см. комментарий к [ст. 56, 57](#) ТК);

3) работодатель обязан учитывать мнение представительного органа работников (например, профсоюзного органа, см. об этом комментарий к [ст. 372, 373](#) ТК), при определении форм подготовки и переподготовки работников, перечни специальностей, по которым нужна такая подготовка;

4) в ряде случаев (прямо предусмотренных федеральными законами, иными правовыми актами, например, Законом о госслужбе, Законом об образовании и др.) работодатель обязан (а не только вправе) проводить повышение квалификации своих работников (если это является

условием выполнения работником определенных видов деятельности, например, работу водителя, работу с подъемными устройствами и т.п.).

2. Если работодатель организует обучение своих работников на производстве, то он должен руководствоваться Типовым положением об обучении. Исходя из конкретной ситуации, можно организовать как индивидуальное, так и курсовое (групповое) обучение. Теоретическое обучение может осуществляться работодателем на своей базе (учебный центр, учебный комбинат, технический центр, центр подготовки кадров и т.п.), а небольшие организации (в основном негосударственные) могут на договорных началах с другими работодателями, с ПТУ, негосударственными образовательными центрами обучать своих работников. Что же касается производственного обучения, то оно должно проходить на рабочих местах под руководством соответствующих специалистов, мастеров, инструкторов. Подготовка новых рабочих заканчивается сдачей зачета или экзамена.

3. Подготовка работников ряда специальностей (например, рабочих, работающих на подземных машинах, в котельных, электромехаников, компьютерщиков, программистов, машинистов, водителей и т.п.) осуществляется в ПТУ и средних специальных учебных заведениях по договорам с предприятиями (п. 12 Типового положения об обучении). Повышение квалификации рабочих, их переподготовка, переобучение осуществляется на различных курсах, в школах, в центрах и т.п. в зависимости от характера обучения, срок его длится до 6 месяцев (п. 15,16 Типового положения об обучении). В необходимых случаях допускается и обучение с отрывом от производства (до 3 месяцев).

К руководящим работникам и специалистам законодательство предъявляет требование о непрерывном обучении (оно состоит из повышения квалификации и переподготовки), см. об этом [комментарий](#) к ст. 187 ТК. В настоящее время существуют следующие формы обучения руководителей и специалистов:

- систематическое самообразование;
- обучение в производственно-экономических семинарах;
- обучение в различных университетах, колледжах, академиях по технико-экономическим, правовым, бухгалтерским и иным проблемам;
- краткосрочное обучение;
- длительное периодическое обучение;
- стажировка в других передовых организациях аналогичного профиля;
- обучение в целевой аспирантуре, докторантуре;
- переподготовка- получение новой специальности (СП СССР. 1988. N 10. Ст.27).

4. Все образовательные учреждения могут оказывать услуги по профессиональной подготовке, по послевузовской подготовке, по дополнительному образованию лишь при наличии у них лицензии (раздел II. Закона об образовании). Следует учесть, что в состав себестоимости продукции (работ, услуг) включаются лишь следующие затраты:

- выплата работникам предприятия среднего заработка во время их обучения с отрывом от производства в системе повышения квалификации и переподготовки кадров;

- оплата труда рабочих, не освобожденных от основной работы, по обучению учеников и повышению квалификации рабочих;

- оплата учебных отпусков; оплата проезда к месту обучения и обратно;

- затраты, связанные с выплатой стипендии, платой за обучение на основе договоров с учебными заведениями за предоставление дополнительных услуг по подготовке, повышению квалификации и переподготовке кадров, исходя из установленных норм, затраты базовых предприятий по оплате труда ИТР и рабочих, руководящих обучением в условиях производства и практики учащихся (подп. 23 п. 1 ст. 264 НК).

5. При обучении работников по месту работы нужно учесть, что хотя в это время работники не выполняют непосредственно те трудовые функции, которые вытекают из заключенного с ними трудового договора, тем не менее участие на занятиях при подготовке непосредственно на производстве рассматривается как мероприятие, которое проводится в рабочее время. Иначе говоря, нельзя работников заставлять проходить обучение и подготовку в их свободное время, а нужно освобождать их от выполнения повседневных трудовых обязанностей. При этом:

1) работодатель должен руководствоваться при привлечении работников к обучению той продолжительностью рабочего времени, которая установлена для взрослых работников, для работников в возрасте от 14 до 15 лет, от 15 до 18 лет, для работников, имеющих сокращенное рабочее время из-за вредных условий труда и т.п. (см. комментарий к [ст. 63](#), [91-94](#) ТК).

2) согласно Типовому положению об обучении у работников, обучающихся на производстве и относящихся к рабочим по окончании обучения на курсах, в школах по обучению новым передовым приемам и методам работы и т.п., переподготовка (переобучение) заканчивается сдачей квалификационных экзаменов (зачетов) (п. 12 Типового положения). Если рабочий успешно сдал этот экзамен, то он вправе требовать, чтобы ему установили соответствующий квалификационный разряд.

6. Закон обязывает работодателя создавать необходимые условия для совмещения работы с обучением. При этом:

1) к упомянутым "необходимым условиям" относятся в частности:
снабжение работников необходимыми учебными пособиями, приборами, инструментами;
снабжение сырьем, полуфабрикатами, оборудованием, применяемым в процессе обучения;

выделение учебных помещений с соответствующим оснащением;
обеспечение обучения квалифицированными преподавателями и специалистами;
организация консультаций, дополнительных занятий по мере необходимости;

2) если у работодателя есть соответствующая база (учебно-консультационные пункты, учебные центры, ПТУ, техникумы и т.п.), то подготовка производится силами этих учреждений. Малые негосударственные предприятия могут организовывать на договорных началах с организациями, имеющими соответствующую базу, с образовательными учреждениями обучение своих работников.

Статья 197. Право работников на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации

1. Анализ правил ст. 197 ТК показывает, что:

1) работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации. В свою очередь работодатель обязан создать необходимые для этого условия (см. об этом [комментарий](#) к ст. 196 ТК);

2) работник имеет также право на обучение новым профессиям, специальностям;

3) при решении вопроса о замещении вакантной должности, о продвижении по работе, об аттестации работника и т.п. работодатели обязаны (а не только вправе) учитывать то, что работник повысил квалификацию, прошел ли он переподготовку, учится ли вузе и т.д. В равной степени при присвоении рабочим более высоких квалификационных разрядов невозможно игнорировать факт успешного прохождения работником профессионального обучения, получение им соответствующего документа, окончание техникума, ПТУ и т.д. В коллективных договорах могут быть предусмотрены и иные меры поощрения работников, совмещающих работу с обучением: предоставление им дополнительных отпусков, выдача премий, выплата стипендий за счет предприятия, награждение ценным подарком и т.п. См. также [комментарий](#) к ст. 187 ТК.

2. Права работников, указанные в ст. 197 ТК могут быть реализованы путем:

1) заключения договора между работником и работодателем дополнительного (к основному трудовому договору) договора в соответствии с которым, работодатель:

а) либо заключает договор с конкретным образовательным учреждением (о том, что он направит в это учреждение на обучение, подготовку, переподготовку своего работника и оплатит все расходы, связанные с этим);

б) либо обязуется обеспечить работой лицо, которое самостоятельно заключит договор на обучение (подготовку, переподготовку и т.п.) с соответствующим образовательным учреждением;

2) заключения договора (контракта) с уже обучающимся лицом, о том, что по окончании образовательного учреждения оно будет обеспечено работодателем работой (кроме того, последний обязуется возместить все затраты лица на обучение, подготовку, переподготовку и т.п.).

3. Постановлением Минтруда Российской Федерации N 73 и Госкомвуза Российской Федерации N 7 от 27 декабря 1995 г. утверждены формы Типовых контрактов 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.

Учитывая исключительную актуальность этих форм, и для работников, и для кадровых служб работодателей приводим их:

**Типовой контракт
между студентом и учебным заведением
высшего (среднего) профессионального образования,
заключаемый в рамках целевой
контрактной подготовки специалистов**

г. _____

" ____ " _____ 199 ____ г.

Учебное заведение _____

(наименование)

в лице ректора (директора) _____
(фамилия, имя, отчество)
действующего на основании устава учебного заведения, с одной стороны, и
студент _____
(фамилия, имя, отчество)

с другой стороны, руководствуясь Положением о целевой контрактной подготовке специалистов с высшим и средним профессиональным образованием, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 19 сентября 1995 г. N 942 "О целевой контрактной подготовке специалистов с высшим и средним профессиональным образованием" (в дальнейшем - Положение), заключили контракт о нижеследующем:

1. Предмет контракта

Стороны принимают на себя обязательства реализовать целевую контрактную подготовку специалиста по _____

(наименование и номер специальности или направления

высшего (среднего) профессионального образования

и квалификации)

2. Обязательства учебного заведения

В соответствии с предметом контракта учебное заведение обязуется:

2.1. Обеспечить условия для освоения студентом основной образовательной программы по избранной специальности или направлению в соответствии с государственным образовательным стандартом.

2.2. На основе изучения потребностей рынка труда в квалифицированных специалистах осуществлять работу по подбору организаций (работодателей) для реализации целевой контрактной подготовки и последующего трудоустройства студента.

2.3. Обеспечить корректировку содержания основной образовательной программы в рамках государственного образовательного стандарта по согласованным предложениям студента и учебного заведения.

Примечание. Содержание указанной корректировки отражается в настоящем контракте.

2.4. Создать условия для изучения следующих дополнительных дисциплин сверх государственного образовательного стандарта (с оплатой за счет средств учебного заведения или работодателя с согласия последнего) (перечислить дисциплины) _____

2.5. Выплачивать студенту, обучающемуся в рамках целевой контрактной подготовки специалистов, государственную стипендию в размерах, определенных законодательством Российской Федерации, а также дополнительные доплаты, пособия и предоставлять льготы, в том числе: доплаты (надбавки) к стипендии в размере _____ льготы по оплате проживания в общежитии, коммунальных и бытовых услуг (перечислить) _____

2.6. Другие обязательства (перечислить): _____

3. Обязательства студента

В соответствии с предметом контракта студент обязуется:

3.1. Освоить образовательную профессиональную программу, разработанную в соответствии с пунктом 2.1 и учитывающую требования пунктов 2.3 и 2.4 настоящего контракта.

3.2. Заключить по предложению ректора (директора) учебного заведения контракт с конкретным работодателем на срок до 3 лет после окончания учебного заведения при условии предоставления работы, соответствующей

уровню и профилю профессиональной подготовки, а также материального и, при необходимости, жилищного обеспечения.

Примечание. В данный пункт могут быть введены другие условия заключения контракта, не предусмотренные Положением (включая минимальный уровень оплаты труда специалиста и материальные льготы по месту будущей работы).

3.3. Другие обязательства (перечислить):

4. Ответственность сторон

Договаривающиеся стороны несут ответственность за невыполнение или ненадлежащее выполнение взятых на себя обязательств:

4.1. В случае невыполнения или ненадлежащего выполнения учебным заведением условий настоящего контракта студент освобождается от своих обязательств по данному контракту.

4.2. Студент, заключивший контракт с учебным заведением, по его просьбе освобождается от заключения и исполнения контракта с работодателем в следующих случаях, возникающих после заключения контракта с учебным заведением:

при наличии медицинских противопоказаний к работе в конкретных организациях (должностях) или территориях;

при наличии одного из родителей или супруга (супруги) инвалида первой или второй группы, если работа предоставляется не по месту постоянного жительства родителей или супруга (супруги);

жена (муж) военнослужащего офицерского и начальствующего состава, прапорщика, мичмана и других военнослужащих, работающих по контракту в Вооруженных Силах Российской Федерации, органах Министерства внутренних дел Российской Федерации и других федеральных служб, если работа предоставляется не по месту службы мужа (жены);

беременная или имеющая(ий) ребенка в возрасте до 1,5 лет на момент окончания учебного заведения, если работа предоставляется вне места постоянного жительства семьи мужа (жены) или родителей.

4.3. При невыполнении или ненадлежащем выполнении обязательств студентом он возмещает учебному заведению затраты, связанные с установлением ему государственной стипендии, других социальных пособий (доплат) и льгот с момента заключения настоящего контракта до получения диплома.

4.4. От возмещения затрат освобождаются студенты: вошедшие в категорию лиц, указанных в [пункте 4.2](#) настоящего контракта;

получающие стипендию в обязательном порядке согласно решениям Президента Российской Федерации и Правительства Российской Федерации;

обучающиеся только на "отлично" с момента подписания контракта;

дети-сироты, оставшиеся без попечения родителей;

инвалиды первой и второй групп;

пострадавшие от аварии на Чернобыльской АЭС и других радиационных катастроф;

ветераны боевых действий.

5. Общие положения

5.1. Настоящий контракт составлен в двух экземплярах, из которых один хранится в учебном заведении, а другой – у студента.

5.2. Контракт может быть изменен, расторгнут по письменному соглашению сторон или в судебном порядке.

5.3. Контракт вступает в силу с момента его подписания и действует до окончания студентом учебного заведения.

5.4. Споры по настоящему контракту рассматриваются в судебном порядке.

Студент:

Учебное заведение:

Почтовый адрес _____

(наименование факультета,
отделения) _____

(фамилия, имя, отчество)
Год рождения _____
Проживает по адресу: _____

Паспорт: серия _____

N _____
выдан _____
(дата и место
выдачи)
Подпись _____

N телефона _____
N факса _____
Банковские реквизиты _____

Подпись ректора (директора)

М.П. учебного заведения

**Типовой контракт
между студентом и работодателем,
заключаемый в рамках целевой контрактной
подготовки специалистов с высшим и средним
профессиональным образованием**

г. _____ " _____ " 199 _____ г.

Организация _____
(наименование)
в лице руководителя _____
(фамилия, имя, отчество)
именуемого в дальнейшем работодатель, действующего на основании устава
(учредительного договора) организации (в дальнейшем – Организация, с
одной стороны, и студент _____
(наименование учебного заведения,
факультета, отделения)
(фамилия, имя, отчество)
обучающийся по _____
(наименование и номер специальности,
направления высшего (среднего) профессионального образования
и квалификации)

с другой стороны, руководствуясь Положением о целевой контрактной
подготовке специалистов с высшим и средним профессиональным образованием,
утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 19
сентября 1995 г. N 942 "О целевой контрактной подготовке специалистов с
высшим и средним профессиональным образованием" (в дальнейшем –
Положение), заключается контракт о нижеследующем:

1. Предмет контракта

Стороны принимают на себя обязательства реализовать целевую
контрактную подготовку специалиста для удовлетворения потребности
работодателя в специалистах с высшим и средним профессиональным
образованием и интересов студента.

2. Обязательства работодателя

В соответствии с предметом контракта работодатель обязуется:

2.1. В период обучения _____
(фамилия, имя, отчество студента)

в учебном заведении с момента заключения настоящего контракта:

выплачивать ему надбавку к стипендии в размере _____

оплачивать по договору с учебным заведением (полностью или частично) проживание в общежитии в размере _____ коммунальные и бытовые услуги (перечислить) _____

В период прохождения производственной практики по месту будущей работы выплачивать заработную плату по фактически отработанному на рабочем месте времени.

Другие доплаты, льготы (перечислить):

2.2. Организовать производственную практику в соответствии с учебным планом и стажировки студента. Оплатить расходы, связанные с проведением производственной практики, другой организации по согласованию с учебным заведением, если нет возможности провести практику в своей организации.

2.3. Заключить договор с учебным заведением с возмещением ему затрат на организацию обучения студента по целевой дополнительной образовательной профессиональной программе подготовки специалиста, если такая подготовка проводится.

2.4. Принять _____
(фамилия, имя, отчество)

на работу после завершения обучения на должность _____

соответствующую уровню и профилю его профессионального образования, заключив с ним трудовой договор.

Примечание. Условия трудового договора (размер заработной платы, компенсации, обеспечение жилой площадью и т.д.) оговариваются при заключении настоящего контракта).

2.5. Другие обязательства (перечислить):

3. Обязательства студента

В соответствии с предметом контракта _____

(фамилия, имя, отчество студента)

обязуется:

3.1. Освоить:

основную образовательную программу по избранной специальности и направлению в соответствии с государственным образовательным стандартом;

или скорректированную основную образовательную программу в рамках государственного образовательного стандарта по согласованным предложениям студента и учебного заведения (содержание корректировки отразить в настоящем контракте);

дополнительные дисциплины (перечислить) сверх государственного образовательного стандарта по согласованным предложениям студента и работодателя.

3.2. Прибыть в Организацию для выполнения должностных обязанностей не позднее "_____" _____ 199__ г.

3.3. Другие обязательства (перечислить):

4. Ответственность сторон

Договаривающиеся стороны несут ответственность за невыполнение или ненадлежащее выполнение взятых на себя обязательств:

4.1. При досрочном расторжении настоящего контракта по инициативе работодателя, невыполнении или ненадлежащем выполнении условий, предусмотренных настоящим контрактом, со стороны работодателя, студент

освобождается от возмещения понесенных Организацией в рамках выполнения настоящего контракта убытков. При отказе в приеме на работу работодатель возмещает студенту _____.

4.2. При невыполнении студентом условий настоящего контракта, отчислении из учебного заведения без уважительных причин, отказе приступить к работе без уважительных причин студент обязан возместить работодателю в установленном порядке средства, затраченные на его обучение с момента заключения настоящего контракта до получения диплома (отчисления из учебного заведения).

4.3. Студент, по его просьбе, до выхода на работу освобождается от исполнения контракта с работодателем в следующих случаях, возникающих после заключения настоящего контракта:

при наличии медицинских противопоказаний к работе в конкретных организациях (должностях) или территориях;

при наличии одного из родителей или супруга (супруги) инвалида первой или второй группы, если работа предоставляется не по месту постоянного жительства родителей или супруга (супруги);

жена (муж) военнослужащего офицерского и начальствующего состава, прапорщика, мичмана и других военнослужащих, работающих по контракту в Вооруженных Силах Российской Федерации, органах Министерства внутренних дел Российской Федерации и других федеральных служб, если работа предоставляется не по месту службы мужа (жены);

беременная или имеющая (ий) ребенка в возрасте до 1,5 лет на момент окончания учебного заведения, если работа предоставляется вне места постоянного жительства семьи мужа (жены) или родителей;

если предлагаемая работа (должность) не соответствует уровню и профилю профессионального образования или нарушены условия жилищного либо материального обеспечения, предусмотренные контрактом;

если один из супругов оканчивает учебное заведение раньше, ему предлагается работа на общих основаниях с учетом возможного места работы другого супруга, если позже – по месту работы супруга.

4.4. От возмещения затрат освобождаются студенты:

вошедшие в категорию лиц, указанных в пункте 4.3 настоящего контракта;

получающие стипендию в обязательном порядке согласно решениям Президента Российской Федерации и Правительства Российской Федерации;

обучающиеся только на "отлично" с момента подписания контракта;

дети-сироты, оставшиеся без попечения родителей;

инвалиды первой и второй групп;

пострадавшие от аварии на Чернобыльской АЭС и других радиационных катастроф;

ветераны боевых действий.

5. Общие положения

5.1. Настоящий контракт составлен в двух экземплярах, из которых один хранится у работодателя, а другой – у студента.

5.2. Контракт может быть изменен, расторгнут по письменному соглашению сторон или в судебном порядке.

5.3. Контракт вступает в силу с момента его подписания.

5.4. Споры по настоящему контракту рассматриваются в судебном порядке.

Студент:

(наименование факультета,

отделения)

(фамилия, имя, отчество)

Год рождения _____

Проживает по адресу _____

Работодатель:

Почтовый адрес _____

№ телефона _____

№ факса _____

Банковские реквизиты _____

Паспорт: серия _____

N _____
выдан _____
(дата и место
выдачи)

(подпись)

Подпись руководителя

(фамилия, имя, отчество)
М.П. организации

Глава 32. Ученический договор

Статья 198. Ученический договор

1. Анализ ст. 198 ТК позволяет сделать ряд выводов:

1) в ней, наконец, получил правовое регулирование (на уровне федерального закона) такой важный институт, как "ученический договор";

2) она предоставляет работодателю право (но вовсе не обязывает его) заключить ученический договор:

а) как с лицом, ищущим (т.е. поступающим на работу, обратившимся за трудоустройством) работу;

б) так и с лицом, уже работающим в данной организации;

3) с лицом, "ищущим работу", работодатель заключает ученический договор на профессиональное обучение, а с лицом, уже работающим в организации - ученический договор на переобучение без отрыва от производства;

4) УД может заключить не любой работодатель, а лишь организация. Иначе говоря, стороной УД физическое лицо (в т.ч. и индивидуальный предприниматель) в качестве работодателя быть не может.

2. Применяя правила ст. 198 ТК нужно также учесть, что:

1) если УД заключается с лицом, "ищущим работу", то к этому договору подлежит применению нормы гражданского законодательства (например, ст. 779-783 ГК, см. их анализ в книге: Гуев А.Н. Постатейный комментарий к части 2 ГК Российской Федерации (изд. 4). - М.: Инфра-М, 2003);

2) если УД заключается с работником уже работающим в организации, то такой договор в полной мере регулируется нормами трудового законодательства (см. об этом комментарий, например, к [ст. 202-208](#) ТК);

3) они имеют общий характер. Дело в том, что:

а) условиям УД (его содержанию) специально посвящены нормы ст. 199, 206 ТК (см. [комментарий](#));

б) форме и сроку действия УД посвящены правила ст. 200 ТК (см. [комментарий](#));

в) вступление УД в силу и порядку действия этого договора посвящена ст. 201 ТК (см. [комментарий](#) к ней).

Статья 199. Содержание ученического договора

1. Применяя правила ст. 199 ТК, нужно учесть, что:

1) УД (как и любой договор) считается заключенным лишь в той мере, в какой стороны достигли соглашения по существенным условиям этого договора (см. о значении существенных условий ст. 432 ГК, а также [комментарий](#) к ст. 57 ТК);

2) условия УД, прямо перечисленные в ст. 199 ТК, все относятся к числу существенных. Если хотя бы по одному из них стороны не достигли соглашения, то УД не считается заключенным;

3) в ст. 199 ТК не исчерпывающим образом перечислены существенные условия УД. К числу последних относятся также и другие условия, по которым стороны должны прийти к соглашению:

а) в силу требования закона или иного правового акта (см. например, [комментарий](#) к ст. 205 ТК о том, что в УД должны быть условия об охране труда работника, ст. 56 ТК об условиях, обычно включаемых в трудовой договор и т.д.);

б) хотя бы по настоянию одной из сторон УД. С другой стороны, условия УД, противоречащие закону и ухудшающие положение ученика, недействительны (см. об этом [комментарий](#) к ст. 206 ТК).

2. Нужно также учесть ряд важных обстоятельств:

1) сторонами УД являются не любые работники и работодатели, а лишь:

а) работодатели - организации (см. [комментарий](#) к ст. 198 ТК);

б) работники - ученики (т.е. лица, которые ищут работу и с которыми были заключены УД,

либо уже работающие в организации и заключившие УД на переобучение без отрыва от производства;

2) ряд условий УД (упомянутых в ст. 199 ТК) специально регулируются в нормах главы 32 ТК, например:

- а) сроку действия УД посвящена ст. 200 ТК,
 - б) порядку вступления в силу - посвящена ст. 201 ТК,
 - в) условиям об оплате труда учеников - посвящена ст. 204 ТК и др.
- См. комментарий к этим нормам ТК.

Статья 200. Срок и форма ученического договора

1. Характеризуя правила ст. 200 ТК, нужно учесть, что:

1) стороны УД самостоятельно определяют срок его действия. При этом условие о сроке УД:

а) относится к числу существенных (см. [комментарий](#) к ст. 199 ТК);
б) определяется исходя из фактической необходимости времени обучения до данной профессии, специальности, квалификации;

2) срок действия УД - начинает исчисляться со дня, указанного в самом УД. При этом общие правила исчисления сроков, установленные в ст. 14 ТК (см. [комментарий](#)) действуют и в данном случае;

2. Комментируемая статья установила жесткие требования к форме УД:

1) УД заключается только в письменной форме: устные соглашения не соответствуют правилам ст. 200 ТК;

2) УД составили в виде документа подписанного каждой из сторон. При этом число экземпляров должно быть не менее двух (по одному для каждой из сторон);

3) само по себе составление письменного договора не освобождает работодателя от того, чтобы последний издал приказ (распоряжение) о приеме на работу и оформил трудовые отношения должным образом (см. [комментарий](#) к ст. 68 ТК).

Статья 201. Действие ученического договора

1. Анализ правил ст. 201 ТК позволяет сделать ряд выводов:

1) УД вступает в силу со дня прямо указанного в договоре. При этом отсчет срока начинается именно с этой даты, а исчисление срока производится по общим правилам ст. 14 ТК (см. [комментарий](#));

2) действие УД прекращается в день, прямо указанный в самом УД (по общему правилу);

3) в случае если ученик (в течение срока действия УД) заболел, проходил военные сборы и т.д., - то срок действия УД соответственно продлевается. При этом перечень уважительных причин, служащих основанием для продления срока УД закон оставил открытым: могут иметь место и иные основания (например, если ученик выполнял обязанности присяжного заседателя).

2. Применяя ст. 201 ТК, нужно учесть, что:

1) в течение срока действия УД он в одностороннем порядке не может быть изменен;

2) соглашение об изменении условий УД - должно иметь письменную форму (вывод основан на систематическом толковании норм ст. 201 ТК и ст. 73, 200 ТК (см. [комментарий к ним](#))).

Статья 202. Организационные формы ученичества

1. В рамках УД обучение организуется работодателем в следующих формах:

1) индивидуальное обучение. В этом случае ученик самостоятельно проходит теоретическую и практическую подготовку по определенной профессии, должности, специальности, обычно под руководством и контролем непосредственного руководителя. При этом обычно широко практикуется наставничество. Руководитель может назначить и инструктора по производственному обучению на рабочем месте;

2) бригадное обучение. В этом случае обучение и подготовка ученика проходит в составе бригады (иной группы работников), обычно под руководством бригадира, инструктора (мастера) производственного обучения и т.п.

3) курсовое обучение. В этом случае, обычно ученик проходит обучение и подготовку на курсах (в том числе организуемых по месту работы, в ПТУ, учебных центрах и т.п.);

2. Применяя правила ст. 202 ТК нужно также учесть, что:

1) формы обучения учеников перечислены в ст. 202 ТК не исчерпывающим образом: могут иметь место и другие формы, которые соответствуют специфике данной конкретной профессии, специальности, должности;

2) обучение обычно завершается приемом зачетов, экзаменов, иных форм контроля;

3) ранее принятые правовые акты о формах ученичества действуют в той мере, в какой не противоречат нормам ТК.

Статья 203. Время ученичества

1. Для правильного применения ст. 203 ТК нужно иметь в виду следующие обстоятельства:

1) время ученичества (т.е. то время, в течение которого происходит обучение, подготовка, переподготовка в соответствии с УД, см. об этом комментарий к [ст. 198, 199](#) ТК) в течение недели не должно превышать:

а) нормальную продолжительность рабочего времени (т.е. 40 часов в неделю, см. [комментарий](#) к ст. 91 ТК);

б) сокращенную продолжительность рабочего времени (см. об этом [комментарий](#) к ст. 92 ТК), если, например, ученик несовершеннолетний, обучение проходит в условиях вредного производства, в опасных условиях и т.п. При этом нужно соблюдать и продолжительность ежедневной работы (см. [комментарий](#) к ст. 94 ТК);

2) если обучение проходит непосредственно в самой организации, то ученик и работодатель могут заключить письменное соглашение, в соответствии с которым:

а) ученик либо полностью освобождается от выполнения работ по основному месту работы (т.е. согласно условиям трудового договора, а не УД);

б) ученик переходит на неполное рабочее время (см. об этом [комментарий](#) к ст. 93 ТК) выполняя свои трудовые функции (вытекающие из трудового договора) в условиях неполного рабочего времени. При этом оплата труда производится пропорционально отработанному времени (кроме того, ученику выплачивается стипендия, см. [комментарий](#) к ст. 204 ТК).

2. Для обеспечения нормальных условий обучения и переподготовки учеников закон устанавливает, что:

1) в период действия УД (этот период определяется по правилам ст. 200, 201 ТК, см. [комментарий](#)) ученики не могут быть:

а) привлечены к сверхурочным работам (см. о них [комментарий](#) к ст. 99 ТК);

б) направлены в служебные командировки, не связанные с ученичеством (см. об этом [комментарий](#) к ст. 166 ТК);

2) с другой стороны, ученики (также как и другие работники) могут быть привлечены к работам в ночное время, в выходные дни, праздничные дни в общеустановленном порядке, (см. об этом комментарий к [ст. 96, 113, 153](#) ТК).

Статья 204. Оплата ученичества

1. В течение всего периода ученичества, ученикам:

1) выплачивается стипендия. Размер ее определяется самими сторонами УД, но не может быть менее 1 МРОТ;

2) выплачивается зарплата (если ученик продолжает выполнять свою обычную работу в соответствии с трудовым договором).

2. Кроме того, ученику подлежит оплате:

1) работа, которая фактически была выполнена на практических занятиях. Она оплачивается по установленным расценкам (см. об этом [комментарий](#) к ст. 143 ТК);

2) даже работа, которая привела к изготовлению брака (по правилам ст. 156, 158 ТК). К материальной ответственности за выпуск бракованной продукции нельзя привлекать.

Статья 205. Распространение на учеников трудового законодательства

1. Применяя правила ст. 205 ТК нужно учесть, что на время ученичества на учеников распространяется:

1) трудовое законодательство, в том числе правила:

а) глав 15, 16 ТК о рабочем времени (см. комментарий к [ст. 91, 105](#) ТК);

б) глав 16-19 ТК о времени отдыха (см. комментарий к [ст. 106-128](#) ТК);

в) раздела VII ТК о гарантиях и компенсациях (см., например, комментарий к [ст. 166-168, 170-172, 178-188](#) ТК) и др.

2) законодательство об охране труда, в том числе в части:

а) проведения медицинских осмотров (см. [комментарий](#) к ст. 213 ТК);

б) обеспечения здоровых и безопасных условий труда (см. [комментарий](#) к ст. 214-224 ТК);

в) расследование несчастных случаев и возмещения ученику причиненного вреда (см. [комментарий](#) к ст. 227-230 ТК).

2. С другой стороны нужно учесть, что:

1) нормы трудового законодательства подлежат применению к ученикам в той мере, в какой они не противоречат нормам ст. 198-208 ТК;

2) условия УД, не соответствующие нормам трудового законодательства, не подлежат применению (см. комментарий к ст. 206 ТК).

Статья 206. Недействительность условий ученического договора

1. Применяя правила ст. 206 ТК нужно учесть, что:

1) условия УД должны соответствовать требованиям ст. 199-204 ТК;
2) условия УД не могут противоречить не только нормам трудового законодательства, но и коллективному договору (в том числе и действующему в организации, см. об этом [комментарий](#) к ст. 40-42 ТК) и соглашений (в том числе региональных, отраслевых и др., см. об этом [комментарий](#) к ст. 45-49 ТК).

2. Если условия УД противоречат законодательству, коллективному договору и соглашениям, то:

1) эти условия недействительны и применению не подлежат;
2) остальные условия УД (и сам УД) тем не менее действуют (а вместо недействительных условий применяется непосредственно норма трудового законодательства, коллективных договоров и соглашений).

Статья 207. Права и обязанности учеников по окончании ученичества

1. Анализ правил ст. 207 ТК показывает, что:

1) "успешно завершившим ученичество" считается лицо, успешно сдавшее зачеты, экзамены, выполнившее контрольную работу, задание и т.п. Такое лицо:

а) при приеме на работу заключает с работодателем трудовой договор (вместо ранее заключенного УД);

б) должен быть принят на работу без испытательного срока (см. об этом [комментарий](#) к [ст. 70, 71](#) ТК);

в) обязан отработать у данного работодателя срок, определенный условиями УД (см. об этом [комментарий](#) к ст. 199 ТК);

2) если ученик (после окончания обучения) не приступает к работе либо без уважительных причин не выполняет обязательства, взятые на себя и по УД, и по трудовому договору, то он обязан возратить работодателю сумму полученной стипендии и возместить иные расходы работодателя, связанные с его обучением.

2. Ученик вправе не приступать к работе:

1) при наличии уважительных причин (например, болезнь, которая препятствует выполнению этой работы);

2) по соглашению с самим работодателем.

Статья 208. Основания расторжения ученического договора

1. УД может быть расторгнут:

1) по соглашению сторон - в соответствии со ст. 78 ТК (см. [комментарий](#));

2) по инициативе ученика - в соответствии со ст. 79, 80 ТК (см. [комментарий](#));

3) по инициативе работодателя - в соответствии со ст. 81-82 ТК (см. [комментарий](#)).

2. Хотя в ст. 208 ТК речь идет о расторжении УД, правила ст. 208 ТК распространяются и на случаи прекращения ТД (см. [комментарий](#) к ст. 77 ТК).

Раздел X. Охрана труда

Глава 33. Общие положения

Статья 209. Основные понятия

1. Применяя правила ст. 209 ТК необходимо обратить внимание на ряд важных обстоятельств:

1) в них содержится необходимый понятийный аппарат, что позволяет правильно применять нормы ст. 210-231 ТК (см. [комментарий](#) к ним);

2) определение понятий, данное в ст. 209 ТК в основном совпадает с определениями, данными в ст. 1 ОЗОХТ. Тем не менее нормы ОЗОХТ (при несовпадении с положениями ст. 209 ТК) подлежат применению лишь в той мере, в какой они не противоречат ТК (см. [комментарий](#) к [ст. 422, 423](#) ТК).

2. Во исполнение норм ст. 209 ТК и ст. 1 ОЗОХТ принят целый ряд иных нормативных актов. Примером могут служить:

1) постановление Правительства Российской Федерации N 399 от 23 мая 2000 г. "О нормативных правовых актах, содержащих государственные нормативные требования охраны труда" (см. [комментарий](#) к ст. 210 ТК);

2) перечень тяжелых работ и работ с вредными и опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда женщин (утв. постановлением Правительства Российской Федерации N 162 от 25.02.2000), (см. [комментарий](#) к ст. 253 ТК);

3) перечень тяжелых работ и работ с вредными условиями труда, при выполнении которых

запрещается применение труда лиц моложе 18 лет (см. [комментарий](#) к ст. 265 ТК). Этот перечень утвержден постановлением Правительства Российской Федерации N 163 от 25.02.2000);

4) постановление Минтруда Российской Федерации N 28 от 24.04.2002 "О создании сертификации работ по охране труда в организации";

5) постановление Госкомстата Российской Федерации N 34 от 19.06.2000 "Об утверждении и введении в действие Правил проведения сертификации средств индивидуальной защиты" (см. [комментарий](#) к ст. 221 ТК);

6) постановление Минтруда Российской Федерации N 14 от 08.02.2000 "Об утверждении рекомендаций по организации работы службы охраны труда в организации" (см. об этом [комментарий](#) к ст. 217 ТК). См. также [комментарий](#) к ст. 210 ТК.

Все упомянутые выше правовые акты подлежат применению лишь в той мере, в какой не противоречат ТК (ст. 422, 423 ТК).

Статья 210. Основные направления государственной политики в области охраны труда

1. Анализ правил ст. 210 ТК показывает, что:

1) в них неисчерпывающим образом перечислены основные направления государственной политики в области охраны труда. См., например, о других подобного рода направлениях также [комментарий](#) к [ст. 211](#), [253](#), [265](#) ТК;

2) они устанавливают формы реализации упомянутых основных направлений. К последним относятся:

а) осуществление согласованных действий госорганов, органов местного самоуправления, органов власти субъектов Российской Федерации, работодателей и их объединений, профсоюзов (иных представительных органов работников) в области охраны труда;

б) разработка и принятие соответствующих правовых актов, а также коллективных договоров, соглашений, локальных правовых актов (см. [комментарий](#) к [ст. 8](#), [40-55](#) ТК) в которых предусматривается проведение мероприятий по охране труда.

2. Во исполнение требований ст. 210 и 209 ТК (см. [комментарий](#)) в последние годы принят ряд правовых норм в области охраны труда, имеющих типовой и межотраслевой характер. Примером могут служить:

1) межотраслевые Типовые инструкции по охране труда для работников розничной торговли (утв. постановлением Минтруда Российской Федерации N 9 от 12.02.2002).

2) межотраслевые Правила по охране труда при работе с эпоксидными смолами и материалами на их основе (утв. постановлением Минтруда Российской Федерации N 56 от 14.08.2002).

Глава 34. Требования охраны труда

Статья 211. Государственные нормативные требования охраны труда

1. Государственные нормативные требования охраны труда (упомянутые в ст. 211 ТК):

1) устанавливают правила, процедуры и критерии, направленные на сохранение жизни и здоровья работников;

2) содержатся не только в нормах ТК, но также:

а) в федеральных законах (см., например, ст. 3 ОЗОХТ);

б) в иных нормативных актах (см. о примерах [комментарий](#) к [ст. 209](#), [210](#) ТК);

в) в законах и иных нормативных актах субъектов Российской Федерации.

С учетом того, что некоторые из упомянутых правовых актов были приняты до введения в действие ТК, они подлежат применению в той мере, в какой не противоречат ТК (см. об этом [комментарий](#) к [ст. 422](#), [423](#)).

2. Применяя правила ст. 211 ТК нужно также учесть, что:

1) требования охраны труда обязательны при осуществлении гражданами и организациями любых видов деятельности, связанных с трудовым процессом;

2) лишь Правительство Российской Федерации уполномочено устанавливать порядок разработки и утверждения подзаконных нормативных актов об охране труда, а также сроки их пересмотра. Правительство Российской Федерации приняло постановление N 399 от 23 мая 2000 г. В постановлении, в частности:

1) утвержден Перечень видов нормативных правовых актов, содержащих государственные нормативные требования охраны труда, и госорганы, которые должны эти акты утвердить. Перечень предусматривает разработку следующих видов актов:

	Федеральный	орган
	исполнительной	власти,

	утверждающий документ
1. Межотраслевые правила по охране труда (ПОТ Р М), межотраслевые типовые инструкции по охране труда (ТИ Р М)	Минтруд России
2. Отраслевые правила по охране труда (ПОТ Р О), типовые инструкции по охране труда (ТИ Р О)	федеральные органы исполнительной власти
3. Правила безопасности (ПБ), правила устройства и безопасной эксплуатации (ПУБЭ), инструкции по безопасности (ИБ)	Гостехнадзор России Госатомнадзор России
4. Государственные стандарты системы стандартов безопасности труда (ГОСТ Р ССБТ)	Госстандарт России Госстрой России
5. Строительные нормы и правила (СНиП), своды правил по проектированию и строительству (СП)	Госстрой России
6. Государственные санитарно-эпидемиологические правила и нормативы (санитарные правила (СП), гигиенические нормативы (ГН), санитарные правила и нормы (СанПин), санитарные нормы (СН)	Минздрав России

2) определен следующий порядок разработки и утверждения указанных выше актов:

а) межотраслевые правила и типовые инструкции по охране труда разрабатываются с участием заинтересованных федеральных органов исполнительной власти и утверждаются Министерством труда и социального развития Российской Федерации (см. о примерах таких актов [комментарий](#) к ст. 210 ТК);

б) отраслевые правила и типовые инструкции по охране труда разрабатываются и утверждаются соответствующими федеральными органами исполнительной власти по согласованию с Министерством труда и социального развития Российской Федерации;

в) 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 Министерством труда и социального развития Российской Федерации.

Разрабатываемые нормативные правовые акты, содержащие государственные нормативные требования охраны труда, подлежат направлению для рассмотрения и согласования в соответствующие профсоюзные органы.

3) федеральным органам исполнительной власти предписано:

а) ежегодно информировать Министерство труда и социального развития Российской Федерации о планах разработки и пересмотра нормативных правовых актов, содержащих государственные нормативные требования охраны труда;

б) осуществлять разработку и пересмотр государственных нормативных требований охраны труда на основе комплексных исследований состояния и причин производственного травматизма, аварийных ситуаций и профессиональных заболеваний, изучения передового отечественного и мирового опыта работы по улучшению условий охраны труда, анализа результатов сертификации работ по охране труда;

в) при разработке государственных нормативных требований охраны труда руководствоваться методическими рекомендациями по разработке государственных нормативных требований охраны труда, утверждаемыми Министерством труда и социального развития Российской Федерации;

г) направлять в месячный срок утвержденные в установленном порядке нормативные правовые акты, содержащие государственные нормативные требования охраны труда, Министерству труда и социального развития Российской Федерации для включения в единую информационную систему государственных нормативных требований охраны труда;

д) осуществлять издание нормативных актов, содержащих государственные нормативные

требования охраны труда, и обеспечивать ими в установленном порядке заинтересованные организации.

3. В этом акте Правительством Российской Федерации также установлено, что государственные нормативные требования охраны труда утверждаются сроком на 5 лет и могут быть продлены не более чем на два срока.

Решение о продлении срока действия государственных нормативных требований охраны труда либо об их досрочной отмене может быть принято не позднее чем за 9 месяцев до окончания срока их действия.

При изменении законодательства Российской Федерации об охране труда, межотраслевых правил и типовых инструкций по охране труда, при внедрении новой техники и технологий, а также по результатам анализа производственного травматизма, профессиональных заболеваний, аварий и катастроф в Российской Федерации государственные нормативные требования охраны труда подлежат пересмотру независимо от установленного срока их действия.

4. Правительство Российской Федерации обязало Министерство труда и социального развития Российской Федерации:

утвердить методические рекомендации по разработке государственных нормативных требований охраны труда;

обеспечить формирование банка данных утвержденных нормативных правовых актов, содержащих государственные нормативные требования охраны труда, и функционирование единой информационной системы для использования федеральными органами исполнительной власти, органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, органами местного самоуправления, организациями и физическими лицами.

5. Органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации при разработке нормативных актов по охране труда субъектов Российской Федерации нужно исходить из того, что содержащиеся в них требования не должны быть ниже государственных нормативных требований охраны труда, установленных в соответствии с этим порядком (п. 7 постановления Правительства Российской Федерации N 399 от 23.05.2000).

Статья 212. Обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда

1. Анализ ст. 212 ТК показывает, что:

1) в них не исчерпывающим образом изложены обязанности работодателя по обеспечению безопасности и здоровых условий труда. О других обязанностях работодателя в этой области см. например, комментарий к [ст. 22](#), [213](#), [253](#), [265](#) ТК;

2) обязанностям работодателя соответствуют права работника в области охраны труда см. об этом комментарий к [ст. 21](#), [219](#) ТК).

2. Правила ст. 212 ТК:

1) распространяются на всех работодателей (в том числе и физических лиц);

2) конкретизированы в ряде других норм ТК (см. например, комментарий к [ст. 217](#), [219-226](#)

ТК).

Об обязанностях работодателя при несчастных случаях на производстве см. [комментарий](#) к ст. 227-231 ТК.

3. За неисполнение своих обязанностей по обеспечению безопасных условий и охраны труда работодатель может быть привлечен к серьезной юридической ответственности. В частности, в соответствии:

1) со ст. 235 ТК работодатель несет материальную ответственность за ущерб, причиненный имуществу работника (в том числе и в результате нарушения требований об охране труда);

2) со ст. 184 ТК работодатель должен нести материальную ответственность при причинении вреда жизни и здоровью работников в результате несчастного случая на производстве и профзаболевания;

3) со ст. 237 ТК работодатель обязан возместить моральный вред, причиненный работнику.

См. комментарий к этим нормам ТК;

4) со ст. 5.27 КоАП работодатель за нарушение законодательства об охране труда привлекается к административной ответственности в виде штрафа в размере от 5 до 50 МРОТ (а если виновный ранее был привлечен к административной ответственности, то мера административного наказания более строгая - дисквалификация на срок от 1 до 3 лет). См. об этом в книге Гув А.Н. Постатейный комментарий к КоАП Российской Федерации. - М.: Инфра-М, 2002;

5) со ст. 143 УК нарушение правил техники безопасности или иных правил охраны труда, совершенное лицом, на котором лежали обязанности по соблюдению этих правил, если это повлекло по неосторожности причинение тяжкого или средней тяжести вреда здоровью человека

влечет уголовную ответственность в виде штрафа в размере от 200 до 500 МРОТ или в размере зарплаты (иного дохода) осужденного за период от 2 до 5 месяцев либо исправительных работ на срок до 2 лет, либо лишения свободы на срок до 2 лет. То же деяние, повлекшее по неосторожности смерть человека наказывается лишением свободы на срок до 5 лет с лишением прав занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до 3 лет или без такового;

б) со ст. 216 УК нарушение правил безопасности при ведении горных, строительных или иных работ, если это повлекло за собой по неосторожности причинение тяжкого или средней тяжести вреда здоровью человека также влечет серьезную уголовную ответственность (вплоть до лишения свободы на срок до 3 лет, а если деяние повлекло по неосторожности смерть человека лишение свободы до 10 лет). Уголовная ответственность установлена также за нарушение правил безопасности на объектах атомной энергетики (ст. 215 УК), на взрывоопасных объектах (ст. 217 УК), за нарушение правил пожарной безопасности (ст. 219 УК) и за ряд других нарушений правил охраны труда.

Статья 213. Медицинские осмотры некоторых категорий работников

1. Анализ правил ст. 213 ТК показывает, что:

1) работники, занятые выполнением работ, прямо перечисленные в ст. 213, обязаны (а не только наделяются правом это требовать) проходить:

а) предварительные при поступлении на работу медицинские обследования (осмотры). См. об этом [комментарий](#) к ст. 69 ТК;

б) периодические (а работники в возрасте до 21 года включительно ежегодные) медицинские осмотры (обследования).

2) в соответствии с медицинскими показаниями работники, указанные в ст. 213, могут быть направлены и для прохождения внеочередных медицинских осмотров (обследований);

3) она предоставила Правительству Российской Федерации полномочия определять перечень вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся упомянутые выше осмотры (обследования), а также утверждение порядка их проведения. В настоящее время следует руководствоваться:

а) Перечнем медицинских психиатрических противопоказаний для осуществления отдельных видов профессиональной деятельности и деятельности, связанной с источником повышенной опасности (утв. постановление Правительства Российской Федерации N 377 от 28.04.93) (далее - Перечень);

б) Правилами прохождения обязательного психиатрического освидетельствования работниками, осуществляющими отдельные виды деятельности, в том числе деятельность, связанную с источниками повышенной опасности (с влиянием вредных веществ и неблагоприятных производственных факторов), а также работающими в условиях повышенной опасности (утв. постановлением Правительства Российской Федерации N 695 от 23.09.2002) (далее - Правила).

2. Указанные Правила (путем их анализа можно показать порядок прохождения медицинских осмотров работников) в частности, устанавливают, что:

1) медицинские осмотры (освидетельствования, обследования) работника проводится с целью определения его пригодности по состоянию психического здоровья к осуществлению отдельных видов деятельности, а также к работе в условиях повышенной опасности, предусмотренных Перечнем (упомянутом выше).

Освидетельствование работника проводится врачебной комиссией, создаваемой органом управления здравоохранением (далее именуется комиссия).

Освидетельствование работника проводится не реже одного раза в 5 лет.

Работник для прохождения освидетельствования представляет выданное работодателем направление, в котором указываются вид деятельности и условия труда работника, предусмотренные Перечнем.

Одновременно работником предъявляется паспорт или иной заменяющий его документ, удостоверяющий личность.

Освидетельствование работника проводится в срок не более 20 дней с даты его обращения в комиссию.

В целях освидетельствования комиссия вправе запрашивать у медицинских учреждений дополнительные сведения, о чем работник ставится в известность.

Комиссия принимает соответствующее решение в течение 10 дней после получения дополнительных сведений.

При прохождении освидетельствования работник может получать разъяснения по вопросам, связанным с его освидетельствованием;

2) Комиссия принимает решение простым большинством голосов о пригодности (непригодности) работника к выполнению вида деятельности (работы в условиях повышенной

опасности), указанного в направлении на освидетельствование.

Решение Комиссии (в письменной форме) выдается работнику под роспись в течение 3 дней после его принятия. В этот же срок работодателю направляется сообщение о дате принятия решения комиссией и дате выдачи его работнику.

В случае несогласия работника с решением Комиссии оно может быть обжаловано в суде.

4. В случае необходимости (например, в организациях пищевой промышленности, общественного питания, торговли):

1) могут вводиться дополнительные (по сравнению со ст. 213 ТК и нормативными актами, упомянутыми выше) условия и показания для проведения медицинских осмотров (обследований);

2) такие дополнительные условия и показания вправе вводить органы местного самоуправления. Решения последних - обязательны для работодателей.

О медицинских осмотрах работников, не достигших 18-летнего возраста см. [комментарий](#) к ст. 266 ТК. О других правовых актах, посвященных проведению медосмотров см. [комментарий](#) к ст. 69 ТК.

Статья 214. Обязанности работника в области охраны труда

1. В ст. 214 ТК не исчерпывающим образом перечислены обязанности работника в области охраны труда. О других обязанностях работников в этой области см. комментарий к:

а) [ст. 225](#) ТК (о необходимости проходить обучение по охране труда и проверку знаний в этой области);

б) [ст. 228-230](#) ТК (об обязанностях работника при несчастном случае на производстве);

в) [ст. 21](#) (об основных правах и обязанностях работника).

2. Для правильного применения ст. 214 ТК нужно также учитывать, что за нарушение правил об охране труда работник может быть привлечен:

1) к дисциплинарной ответственности (см. об этом комментарий к [ст. 192, 193](#) ТК);

2) к административной ответственности. В частности, такая ответственность предусмотрена в ст. 6.3, 6.6, 8.1-8.3 КоАП (см. их анализ в книге: Гув А.Н. Постатейный комментарий КоАП РФ. - М.: Инфра-М, 2002).

Статья 215. Соответствие производственных объектов и продукции требованиям охраны труда

1. Комментируемая статья относится к соблюдению требований охраны труда еще на стадии проектирования и строительства производственных объектов (зданий, сооружений, технических средств оборудования и т.п.). Государственный контроль и надзор за тем, соответствуют ли проектируемые и строящиеся (монтируемые) здания, оборудование и т.п. требованиям, упомянутым в ст. 215, осуществляется федеральными органами надзора и контроля за охраной труда, а также соответствующими органами субъектов Российской Федерации (см. о них комментарий к ст. 353-369 ТК). В своей деятельности эти органы не зависят от работодателя, так как финансируются за счет бюджета. Государственные инспектора (представители упомянутых органов надзора) вправе приостанавливать проектирование, монтаж, эксплуатацию объектов, не отвечающих требованиям охраны труда. Их решения являются обязательными для исполнения соответствующими предприятиями и учреждениями.

2. Соответствие проектов машин, станков, другого оборудования требованиям охраны труда подтверждается наличием сертификата либо иного документа безопасности. Органы Государственного санэпиднадзора в установленном порядке проверяют соответствие проекта требованиям производственной санитарии и дают свое заключение. Отсутствие сертификата безопасности, а также заключения органов санэпиднадзора означает, что данный проект нельзя реализовать на практике.

3. Так же, как и проектирование, строительство, реконструкция производственных зданий, машин, станков, иного оборудования, технологических процессов и т.п., их эксплуатация допускается только при наличии сертификата безопасности, выдаваемого в установленном порядке. Это относится и к объектам зарубежного производства, ввезенным в Российскую Федерацию в установленном порядке и эксплуатирующимся в данной организации.

В свою очередь органы по санэпиднадзору и его низовые органы в установленном порядке проверяют (в том числе в результате экспертиз, испытаний и т.п.) соответствие вводимого предприятия, цеха, участка требованиям производственной санитарии и гигиены, иным требованиям санитарно-эпидемиологического законодательства и дают разрешение на ввод. Аналогичные функции имеют различные органы технического надзора.

Статья 216. Государственное управление охраной труда

1. Анализ правил ст. 216 ТК показывает, что:

1) государственное управление охраной труда организуется на:

а) федеральном уровне. Здесь оно осуществляется непосредственно Правительством Российской Федерации (который, в частности, принимает необходимые нормативные правовые акты в области охраны труда) либо по его поручению Минтрудом Российской Федерации (который в пределах своей компетенции также издает правовые акты по охране труда, см. о примерах комментариев к [ст. 209](#), [211](#), [213](#) ТК, а также другими федеральными органами исполнительной власти (например, федеральной инспекцией труда, органами, осуществляющими надзор за ядерной и радиационной безопасностью, санитарно-эпидемиологический надзор и т.д., см. об этом [комментарий](#) к ст. 353-369 ТК);

б) на уровне субъектов Российской Федерации. Госорганы последних (каждый в пределах своих полномочий) также вправе осуществлять управление охраной труда на территории того или иного субъекта Российской Федерации (с учетом их особенностей);

2) распределение полномочий между федеральными органами в области охраны труда осуществляет Правительство Российской Федерации. В свою очередь, происходит распределение полномочий федеральными органами исполнительной власти и госорганами субъектов Российской Федерации (с учетом положений ст. 71, 72 Конституции Российской Федерации и правил ст. 5 ТК, см. [комментарий](#) к ней).

2. Применяя ст. 216 ТК нужно также учесть, что:

1) государственное управление охраной труда сочетается (т.е. действует наряду с ними, а не вместо них):

а) с деятельностью службы охраны, труда, организуемой в организациях (см. об этом [комментарий](#) к ст. 217 ТК);

б) с общественным контролем в области охраны труда. Она имеет различные формы (например, создаются комитеты и комиссии по охране труда, профсоюзные органы осуществляют мероприятия по контролю и т.п., см. комментарий к [ст. 218](#), [370](#) ТК).

Статья 217. Служба охраны труда в организации

1. Комментируемая статья обязывает (а не только наделяет правом!) работодателя-организацию:

1) создавать службу охраны труда (как самостоятельное подразделение) или ввести должность специалиста по охране труда (если численность работников превышает 100 человек);

2) если в организации число работников составляет 100 и менее человек, то служба охраны труда (специалист по охране труда) может быть создана (введена) работодателем с учетом специфики работы организации (например, в строительной организации, в транспортной организации такие службы следует создавать, если даже численность их работников менее 100 человек). Во всяком случае, даже в таких случаях работодатель не освобождается от обязанностей по обеспечению охраны труда;

3) службы охраны труда создаются (специалисты по охране труда назначаются) лишь в производственных организациях. Однако это не препятствует созданию (по собственной инициативе) таких служб (либо введение должностей специалистов по охране труда) в непромышленных организациях.

2. Применяя ст. 217 ТК нужно также учесть, что:

1) работодатель заключает договор (например, возмездного оказания услуг) со специалистами со стороны (т.е. не работающими в данной организации) или с другими организациями (в которых, например, создана служба охраны труда) либо специализированными организациями (которые специально созданы для оказания услуг в области охраны труда) в случаях, когда данная организация (заказчик):

а) имеет численность работников менее 100 человек;

б) относится к непромышленным организациям;

2) структура службы охраны труда в организации и численность ее сотрудников работодатель определяет с учетом "Рекомендаций по организации работы службы охраны труда в организации" (утв. постановлением Минтруда Российской Федерации N 14 от 08.02.2000). Этот документ имеет рекомендательный характер и на его основе работодатель самостоятельно разрабатывает такой локальный нормативный акт, как Положение о службе охраны труда;

3) правила ст. 217 ТК не распространяются на работодателей физических лиц. Последние:

а) вправе создавать службу охраны труда (например, если это индивидуальные предприниматели);

б) непосредственно обеспечивают соблюдение правил охраны труда. (Это вытекает из систематического толкования ст. 217 ТК и ст. 212 ТК).

Статья 218. Комитеты (комиссии) по охране труда

1. Комиссия (комитеты) по охране труда (упомянутые в ст. 218) создаются:
 - 1) лишь в случаях, когда работодателем является организация. Впрочем, и физические лица (индивидуальные предприниматели, например) работодатели вправе создать такие комиссии; ст. 218 ТК этому не препятствует;
 - 2) по инициативе работодателя либо представительного органа работников (может иметь место и совместная их инициатива);
 - 3) на паритетных (равных началах). В состав комиссии (комитета) должно входить равное число представителей работодателя, профсоюзной организации (или иного представительного органа работников);
 - 4) в соответствии с Типовым положением о комитете (комиссии) по охране труда. Пока Минтруд Российской Федерации не утвердило такое Положение. В связи с этим (впредь до утверждения Положения) необходимо руководствоваться постановлением Минтруда Российской Федерации N 64 от 12.10.94 "О рекомендации по формированию и организации деятельности совместных комитетов (комиссий) по охране труда, создаваемых на предприятиях, в учреждениях и организациях с численностью работников более 100 человек".
2. Комитет (комиссия) по охране труда:
 - 1) осуществляет функции, прямо перечисленные в ст. 218 ТК (а также в Рекомендациях от 12.10.94, если они не противоречат нормам ТК);
 - 2) может быть организован и в организациях с численностью работников менее 10 человек;
 - 3) дает работодателю и работникам рекомендации по улучшению охраны труда;
 - 4) создается только из лиц, работающих в данной организации (а не приглашенных со стороны специалистов).

Глава 36. Обеспечение прав работников на охрану труда

Статья 219. Право работника на труд, отвечающий требованиям безопасности и гигиены

1. Применяя правила ст. 219 ТК необходимо иметь в виду, что:
 - 1) рабочее место (упомянутое в ст. 219 ТК) - это место, где работник должен находиться или куда ему необходимо прибыть в связи с его работой, и которое прямо или косвенно находится под контролем работодателя (ст. 209 ТК). Оно, безусловно, должно соответствовать требованиям охраны труда (см. о них [комментарий](#) к ст. 211 ТК);
 - 2) обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в настоящее время осуществляется в соответствии с Законом об обязательном социальном страховании (см. его анализ в [комментарий](#) к ст. 184 ТК);
 - 3) за непредставление достоверной информации (указанной в ст. 219 ТК) виновные работодатели, иные лица могут быть привлечены к ответственности вплоть до уголовной (например, по ст. 237 УК "Соккрытие информации об обстоятельствах, создающих опасность для жизни и здоровья людей");
 - 4) в ст. 219 ТК права работников на труд, отвечающий требованиям безопасности и гигиены изложены исчерпывающим образом: о других правах работника см., например, [комментарий](#) к [ст. 22](#), [210](#), [220](#), [254](#), [328](#) ТК.
2. Правила ст. 219 ТК имеют общий характер. Дело в том, что:
 - 1) обеспечению работников средствами индивидуальной защиты специально посвящены правила ст. 221 ТК;
 - 2) выдаче работникам молока и лечебно-профилактического питания посвящена ст. 222 ТК;
 - 3) санитарно-бытовому и лечебно-профилактическому обслуживанию работников посвящены правила ст. 223 ТК;
 - 4) обучению и профессиональной подготовке работников в области охраны труда посвящены правила ст. 225. См. [комментарий](#) к упомянутым нормам ТК.

О компенсациях за работу на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда см. [комментарий](#) к [ст. 92](#), [117](#), [184](#), [185](#) ТК.

Статья 220. Гарантии права работников на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда

1. Анализ ст. 220 показывает, что к числу важнейших гарантий права работников на труд в условиях соответствующих требованиям охраны труда, относятся:
 - 1) сохранение за работником места работы и среднего заработка на все время приостановления работ вследствие нарушения норм охраны труда (например, органами Федеральной инспекции труда);
 - 2) возможность отказа работника от выполнения работ при необеспечении требований

охраны труда работодателем;

3) оплата времени простоя, являющегося следствием несоблюдения работодателем требований охраны труда (см. [комментарий](#) к ст. 157 ТК);

4) недопустимость привлечения работника к дисциплинарной ответственности при отказе выполнять работы в условиях необеспечения соблюдения правил охраны труда (см. [комментарий](#) к [ст. 192](#), [193](#) ТК).

2. В ст. 220 ТК не исчерпывающим образом перечислены гарантии прав работников на труд в условиях труда, соответствующих требованиям охраны труда. О других гарантиях см. например, [комментарий](#) к [ст. 22](#), [117](#), [184](#), [185](#), [210](#), [219](#), [254](#), [328](#) ТК.

О государственном и общественном надзоре и контроле за соблюдением указанных требований см. [комментарий](#) к [ст. 216-218](#), [353-369](#) ТК.

Статья 221. Обеспечение работников средствами индивидуальной защиты

1. О работах с вредными условиями труда см. [комментарий](#) к [ст. 92](#), [184](#) ТК.

"Спецодежда", упоминаемая в ст. 221, - это любая одежда (костюмы, комбинезоны, халаты, плащи, рукавицы, перчатки и т.д.), специально предназначенная для защиты работников от вредного воздействия производственных факторов. Она должна обеспечить нормальный температурный обмен организма, быть эстетичной, удобной, хорошо подогнанной, не стеснять движения работника и т.п. Спецодежда должна удовлетворять требованиям стандартов, установленных Министерством труда и иными компетентными органами государства.

"Спецобувь" (сапоги, ботинки, сапоги-чулки, валенки и иная обувь) также должна обеспечивать надежную защиту организма работника от вредного воздействия производства, должна быть удобной и соответствовать установленным стандартам. К числу "других средств индивидуальной защиты" относятся любые иные защитные приспособления и приборы (респираторы, противогазы, чулки, носки, специальные очки, устройства против радиационного воздействия, скафандры и т.д.), которые должны выдаваться работникам исходя из специфики данного предприятия и надежно исключать вредоносное воздействие производства.

2. Применяя ст. 221 ТК, нужно иметь в виду, что Минтруд Российской Федерации своим постановлением N 51 от 18 декабря 1998 г. (в ред. от 29 октября 1999 г.) утвердил Правила обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты. Кроме того, Минтруд РФ утвердило типовые нормы выдачи этих средств защиты применительно к различным отраслям экономики. Так как это сделано до принятия ТК (в период 1997-2001 гг.) - упомянутые Типовые нормы действуют лишь в части, не противоречащей ГК.

Правила (указанные выше) предусматривают, что приобретение средств индивидуальной защиты и обеспечение ими работников в соответствии с требованиями производится за счет работодателя (ст. 8, 14, 17 ОЗОХТ).

При этом нужно учесть, что типовые отраслевые нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты (в дальнейшем - Типовые отраслевые нормы) предусматривают обеспечение работников средствами индивидуальной защиты независимо от того, к какой отрасли экономики относятся производства, цехи, участки и виды работ, а также независимо от форм собственности организаций и их организационно-правовых форм. Так, например:

а) рабочим, занятым в производстве облицовочных материалов из природного камня, независимо от того, в организациях какой отрасли экономики находится это производство, средства индивидуальной защиты выдаются в соответствии с Типовыми отраслевыми нормами для работников промышленности строительных материалов, организаций стекольной и фарфоро-фаянсовой промышленности;

б) станочнику, занятому механической обработкой металла, независимо от того, в какой организации он работает, средства индивидуальной защиты выдаются в соответствии с Типовыми отраслевыми нормами для работников машиностроительных и металлообрабатывающих производств (п. 1-3 Правил).

3. Работникам, профессии и должности которых предусмотрены в Типовых нормах для работников сквозных профессий (должностей) всех отраслей экономики, средства индивидуальной защиты выдаются независимо от того, в каких производствах, цехах и на участках они работают, если эти профессии и должности специально не предусмотрены в соответствующих Типовых отраслевых нормах. Так, например, аккумулятору, работающему в организации автомобильного транспорта, средства индивидуальной защиты должны выдаваться в соответствии с Типовыми нормами для работников сквозных профессий и должностей всех отраслей экономики.

Этой же категории рабочих, занятых на подземных горных работах в горнодобывающей промышленности, бесплатная выдача средств индивидуальной защиты должна производиться согласно Типовым отраслевым нормам для работников горной и металлургической

промышленности и металлургических производств других отраслей промышленности (п. 4 Правил).

4. Наименования профессий рабочих и должностей специалистов и служащих, предусмотренные в Типовых отраслевых нормах, указаны в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, Квалификационным справочником профессий рабочих, которым устанавливаются месячные оклады, Квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих.

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 - полукombинезоном 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 кирзовыми и наоборот, валенки - сапогами кирзовыми и наоборот.

5. 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 средствами индивидуальной защиты, указанные в Правилах, включаются в себестоимость продукции (работ, услуг). При заключении трудового договора (контракта) работодатель знакомит работников с Правилами обеспечения работников средствами индивидуальной защиты, а также с нормами выдачи им средств индивидуальной защиты (п. 8, 9 Правил). Организации должны осуществлять учет в соответствии с "Методическими указаниями по бухгалтерскому учету специального инструмента, специальных приспособлений, специального оборудования и специальной одежды" (утв. Приказом Минфина Российской Федерации N 135н от 26.12.02).

6. Выдаваемые работникам индивидуальные средства защиты должны соответствовать их полу, росту, размерам, характеру и условиям выполнения работы и обеспечивать безопасность труда. Индивидуальные средства защиты (в т.ч. иностранного производства) должны соответствовать требованиям охраны труда. Приобретение и выдача работникам индивидуальных средств защиты, не имеющих сертификата соответствия, не допускается.

Работодатель обязан заменить или отремонтировать специальную одежду и специальную обувь, пришедшие в негодность до окончания сроков носки по причинам, не зависящим от работника.

В случае пропажи или порчи средств индивидуальной защиты в установленных местах их хранения по не зависящим от работников причинам работодатель обязан выдать им другие исправные средства индивидуальной защиты.

Предусмотренные в Типовых отраслевых нормах дежурные средства индивидуальной защиты коллективного пользования должны выдаваться работникам только на время выполнения тех работ, для которых они предусмотрены, или могут быть закреплены за определенными рабочими местами (например, тулупы - на наружных постах, перчатки диэлектрические - при электроустановках и т.д.) и передаваться от одной смены другой. В этих случаях средства индивидуальной защиты выдаются под ответственность мастера или других лиц, уполномоченных работодателем (п. 9-11 Правил).

7. Предусмотренные в Типовых отраслевых нормах теплая специальная одежда и теплая специальная обувь (костюмы на утепленной прокладке, куртки и брюки на утепленной прокладке, костюмы меховые, тулупы, валенки, шапки-ушанки, рукавицы меховые и др.) должны выдаваться работникам с наступлением холодного времени года, а с наступлением теплого могут быть сданы работодателю для организованного хранения до следующего сезона. Время пользования теплой специальной одеждой и теплой специальной обувью устанавливается работодателем совместно с соответствующим профсоюзным органом или иным уполномоченным работниками представительным органом с учетом местных климатических условий.

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), мастерам 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.

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 не выполняют непосредственно те работы, которые дают право на получение этих средств индивидуальной защиты.

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.

Работодатель обязан организовать надлежащий учет и контроль за выдачей работникам средств индивидуальной защиты в установленные сроки, а также информировать работников о полагающихся им индивидуальных средствах защиты (п. 12-17 Правил).

Выдача работникам и сдача ими средств индивидуальной защиты должны записываться в личную карточку установленного образца (см. об этом ниже).

8. Во время работы работники, профессии и должности которых предусмотрены в Типовых отраслевых нормах, обязаны пользоваться выданными им средствами 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, неотремонтированной, загрязненной специальной одежде и специальной обуви, а также с неисправными средствами индивидуальной защиты.

Работники должны бережно относиться к выданным в их пользование средствам индивидуальной защиты, своевременно ставить в известность работодателя о необходимости химчистки, 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. Сроки пользования средствами индивидуальной защиты исчисляются со дня фактической выдачи их работникам. При этом в сроки носки теплой специальной одежды и теплой специальной обуви включается и время ее хранения в теплом виде.

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.

Работодатель обеспечивает регулярные в соответствии с установленными ГОСТ 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 защитными свойствами. После проверки исправности на средствах индивидуальной защиты должна быть сделана отметка (клеймо, штамп) о сроках последующего испытания.

9. Для хранения выданных работникам средств индивидуальной защиты работодатель предоставляет в соответствии с требованиями строительных норм и правил специально оборудованные помещения (гардеробные).

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.

Работодатель организует надлежащий уход за средствами индивидуальной защиты и их хранение, своевременно осуществляет химчистку, стирку, ремонт, дегазацию, дезактивацию, обезвреживание и обеспыливание специальной одежды, а также ремонт, дегазацию, дезактивацию и обезвреживание специальной обуви и других средств индивидуальной защиты.

В тех случаях, когда это требуется по условиям производства, в организации (в цехах, на участках) должны устраиваться сушилки для специальной одежды и специальной обуви, камеры для обеспыливания специальной одежды и установки для дегазации, дезактивации и обезвреживания средств индивидуальной защиты (п. 23-25 Правил).

10. В случае необеспечения работника индивидуальными средствами защиты (в

соответствии с нормами) работодатель не вправе требовать от работника выполнения трудовых обязанностей и обязан оплатить возникший по этой причине простой в соответствии с законодательством (п. 25 Правил).

11. Завершая [комментарий](#) к ст. 221 ТК, приводим образец личной карточки учета, упомянутой выше:

Личная карточка N учета выдачи средств индивидуальной защиты

Фамилия _____	Пол _____
Имя _____ Отчество _____	Рост _____
Табельный номер _____	Размер: _____
Структурное подразделение _____	одежды _____
Профессия (должность) _____	обуви _____
Дата поступления на работу _____	головного убора _____
Дата изменения профессии (должности) _____	противогаза _____
или перевода в другое структурное _____	респиратора _____
подразделение _____	рукавиц _____
	перчаток _____

Предусмотрено по Типовым отраслевым нормам

Наименование средств индивидуальной защиты	Пункт Типовых отраслевых норм	Единица измерения	Количество на год

Руководитель структурного подразделения

Статья 222. Выдача молока и лечебно-профилактического питания

1. О работах с вредными условиями труда см. комментарий к [ст. 92, 184](#) ТК. В настоящее время правила выдачи молока регулируются на территории Российской Федерации постановлением ГКТ и Президиума ВЦСПС от 16 декабря 1987 г. N 731/П-12 "О порядке бесплатной выдачи молока или других равноценных пищевых продуктов рабочим и служащим, занятым на работах с вредными условиями труда".

Целесообразно при разработке коллективного договора в организации утверждать Перечень работ и профессий, дающих право на получение молока.

2. Выдача молока предусмотрена за дни фактического выполнения работником работ с вредными условиями труда. При этом работник должен быть занят на этих работах не менее половины рабочего дня (рабочей смены). С другой стороны, продолжительность рабочего дня (смены) не влияет на количество выдаваемого молока - оно выдается из расчета 0,5 литра за смену. Запрещено выдавать молоко за несколько смен вперед, равно как выдавать молоко за прошедшую смену.

Нельзя также выдавать вместо молока деньги, отпускать молоко на дом (п. 11 упомянутого постановления N 731).

Нужно отметить, что во исполнение требований ст. 222 ТК Правительство Российской Федерации приняло постановление N 849 от 29.11.2002 "О порядке утверждения норм и условий бесплатной выдачи работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, молока или других равноценных пищевых продуктов, а также лечебно-профилактического питания". В этом постановлении установлено, в частности, что:

а) бесплатная выдача молока или других равноценных пищевых продуктов осуществляется в соответствии с Перечнями вредных производственных факторов, при воздействии которых в профилактических целях, рекомендуется употребление молока или других равноценных продуктов;

б) бесплатная выдача лечебно-профилактического питания осуществляется в соответствии с Перечнем производств, профессий и должностей, работа в которых дает право на бесплатное получение лечебно-профилактического питания в связи с особо вредными условиями труда; рационами лечебно-профилактического питания и нормами бесплатной выдачи витаминных препаратов;

в) Минтруда Российской Федерации до 1 апреля 2003 г. поручено утвердить:

- нормы и условия бесплатной выдачи работникам, занятым на работах с вредными условиями труда или других равноценных пищевых продуктов;

- Перечень вредных производственных факторов, при воздействии которых в профилактических целях рекомендуется употребление молока или других равноценных продуктов;

- Перечень производства, профессий и должностей, работа в которых дает право на бесплатное получение лечебно-профилактического питания, в связи с особо вредными условиями труда;

- Рационы лечебно-профилактического питания;

- Правила бесплатной выдачи лечебно-профилактического питания;

- Нормы бесплатной выдачи витаминных препаратов.

Впредь до их принятия - необходимо руководствоваться (в части, не противоречащей нормам ТК) указанным выше постановлением N 731, иными правовыми актами ранее изданные общесоюзными органами (см. об этом также ниже). Кроме того, нужно иметь в виду, что Приказом Минтранса Российской Федерации N 122 от 30.09.2002 утверждены:

- Порядок обеспечения питанием экипажей морских судов;

- Порядок обеспечения питанием экипажей речных судов;

- Порядок обеспечения питанием экипажей воздушных судов гражданской авиации;

3. Выдача лечебно-профилактического питания на предприятиях в настоящее время регулируется рядом союзных правовых актов: "Перечнем производств, профессий и должностей, работа в которых дает право на бесплатное получение лечебно-профилактического питания в связи с особо вредными условиями труда", "Рационами лечебно-профилактического питания и нормами бесплатной выдачи витаминных препаратов", "Правилами бесплатной выдачи лечебно-профилактического питания" (все эти акты утверждены 7 января 1977 г. ГКТ СССР, Президиумом ВЦСПС и Минздравом СССР). Ими и нужно руководствоваться при решении вопросов о том, кому и в каких количествах положена выдача лечебно-профилактического питания.

4. При применении Перечня, упомянутого выше, следует иметь в виду следующее:

а) правом на получение лечебно-профилактического питания пользуются лица, профессии и должности которых предусмотрены в соответствующих производствах независимо от отраслевой принадлежности организации и ее организационно-правовой формы;

б) лечебно-профилактическое питание выдается работникам не только в дни фактического выполнения ими работ, предусмотренных в Перечне, но и в дни временной нетрудоспособности, если заболевание по своему характеру относится к профессиональным, а заболевший не госпитализирован;

в) лечебно-профилактическое питание выдается и работникам других производств, работающим полный рабочий день в действующих производствах, упомянутых в Перечне;

г) лечебно-профилактическое питание нужно выдавать и инвалидам по профзаболеванию, пользовавшимся лечебно-профилактическим питанием непосредственно перед наступлением инвалидности (если болезнь связана с этой работой) до прекращения инвалидности, но не более 6 месяцев со дня ее установления;

д) лечебно-профилактическое питание выдается работникам, переведенным на другие производства из-за того, что у них появились начальные признаки профзаболевания (на срок до 6 месяцев);

е) лечебно-профилактическое питание выдается на все время отпуска по беременности и родам, если женщина до начала отпуска была занята на таких работах.

5. Выдавать лечебно-профилактическое питание на дом нельзя (за исключением выдачи его больным и инвалидам, женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет). Не предусмотрены также выдача лечебно-профилактического питания за прошедшее время и компенсация за это в денежном выражении, в нерабочие дни, за время отпуска, служебных командировок, в дни иного отсутствия на работе по уважительной причине. Лечебно-профилактическое питание выдается по специальным талонам. Расходы на выдачу лечебно-профилактического питания включаются в состав себестоимости (ст. 264 НК).

Статья 223. Санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников

1. Применяя правила ст. 223 ТК нужно учесть, что:

1) работодатель именно обязан (а не вправе) обеспечить санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание своих работников;

2) перечень мероприятий, которые работодатель должен осуществить в этих целях -

изложен в ст. 223 не исчерпывающим образом.

2. Анализ норм ст. 223 ТК позволяет сделать ряд выводов:

1) о том связана ли работа с загрязнением, воздействует ли она вредно на кожу и т.п., необходимо определять по конкретной ситуации. Однако во всех случаях в каждой организации должны быть оборудованы умывальники и должно быть туалетное мыло для мытья по окончании работ и во время работ. Если же работа связана с загрязнением, то должно быть выдано спецмыло либо иное смывающее средство, обеспечивающее полное очищение кожи. Например, обезвреживающие средства - (это любые, допущенные к использованию в установленном порядке средства, которые нейтрализуют вредное воздействие производственных факторов).

2) если место работы оборудовано душевыми установками, снабженными мылом, выдача на дом мыла не производится. Во всех других случаях наряду с тем, что мыло выдается для мытья на работе, его нужно еще выдавать работникам на дом (400 г) для полного очищения кожи (Известия НКТ СССР. 1924. N 30).

Наряду с мылом бесплатно выдаются также пасты, мази, иные обезвреживающие вещества, если работа связана с веществами, вызывающими раздражение. Перечень таких работ и нормы выдачи обезвреживающих средств установлены законодательством (ст. 14. ОЗОХТ);

3) организация сама по своей инициативе может ставить вопрос перед органами санэпиднадзора об определении перечня горячих цехов (участков, производств), работники которых снабжаются газированной соленой водой. Территориальные органы санэпиднадзора сами могут устанавливать обязательные случаи выдачи соленой воды на тех или иных работах.

Снабжение соленой водой не освобождает работодателя от обязанностей обеспечить в необходимых количествах пресной водой (Сборник нормативных актов о труде. Ч 2. М., 1985. Ст.451). О полномочиях органов санэпиднадзора см. [комментарий](#) к ст. 368;

4) при наличии транспортных средств, пригодных для транспортировки работника, заболевшего на месте работы, администрация вправе своими силами перевезти его в лечебное учреждение. "Место работы" по смыслу ст. 223 ТК - это организация, где работник работает в соответствии с заключенным трудовым договором.

Характер заболевания (общее заболевание, производственная травма, увечье) роли не играет. Главное, чтобы внезапное заболевание наступило на работе. Следует учесть, что в случае необходимости заболевший должен быть перевезен не только в лечебное учреждение, но и к месту жительства. Вопрос об этом следует решать с учетом рекомендаций врачей.

Статья 224. Дополнительные гарантии охраны труда отдельным категориям работников

1. Работодатель именно обязан (а не только наделен правом) соблюдать установленные для отдельных категорий работников ограничения на привлечение их к выполнению:

1) тяжелых работ и работ с тяжелыми условиями труда. Такие ограничения, например, установлены в отношении:

а) женщин (см. об этом [комментарий](#) к ст. 253 ТК);

б) несовершеннолетних работников (см. об этом [комментарий](#) к ст. 265 ТК);

2) работ в ночное время. Такие привлечения, например, установлены в отношении женщин, работников, обучающихся в вечерних образовательных учреждениях и др.;

3) сверхурочных работ. Такие ограничения предусмотрены, например, в отношении беременных женщин, несовершеннолетних работников и др. (см. [комментарий](#) к ст. 99 ТК), инвалидов и др.

2. Кроме того, работодатель должен:

1) осуществлять перевод работников, нуждающихся по состоянию здоровья в предоставлении им более легкой работы. Например, такой перевод осуществляется:

а) в отношении беременных женщин (см. [комментарий](#) к ст. 254 ТК);

б) в случаях, указанных в ст. 182 ТК (см. [комментарий](#)).

2) устанавливать перерывы, включаемые в рабочее время. Примерами таких перерывов могут служить:

перерыв для приема пищи;

перерыв для кормления ребенка (ст. 258 ТК);

перерывы на работах с вредными условиями труда (например, при работах с вибрирующими устройствами, работа в канализационной сети и т.п.);

перерывы, связанные с профессией работников (например, работа водителя, работа оператора ЭВМ и т.п.);

перерывы для обогрева (в холодное время года);

перерывы при проведении погрузочно-разгрузочных работ и др.

3. Работодатель особое внимание должен обеспечить охране труда работников-инвалидов. При этом необходимо руководствоваться нормами Закона об инвалидах и постановлением Минтруда N 150, Законом о занятости и др. Кроме того, нужно учесть, что:

1) Закон о занятости предусматривает специальные гарантии для трудоустройства

инвалидов путем создания дополнительных рабочих мест, организации обучения инвалидов по специальным программам и т.д. (ст. 13). Такие же меры предусмотрены в ст. 20-24 Закона об инвалидах. Действующее законодательство установило:

квоты для приема на работу инвалидов для предприятий, независимо от формы собственности;

систему обязательных платежей при несоблюдении квоты для приема на работу инвалидов (ст. 21 Закона об инвалидах).

Рекомендовано органам власти субъектов Российской Федерации:

разработать региональные целевые программы профессиональной реабилитации и обеспечения занятости инвалидов;

проводить льготную финансово-кредитную политику, способствующую созданию специализированных предприятий, применяющих труд инвалидов, по созданию специальных рабочих мест для инвалидов;

принять меры по расширению надомного труда инвалидов;

оказывать всемерную помощь и поддержку предприятиям, взявшим на себя функции по обеспечению занятости инвалидов (ст. 26 Закона об инвалидах);

2) Минтруд Российской Федерации в своем постановлении N 150 от 8 сентября 1993 г. определил перечень приоритетных профессий рабочих и служащих, овладение которыми дает инвалидам наибольшую возможность быть конкурентоспособными на региональных рынках труда.

Перечень включает в себя следующие профессии: автоматчик игольно-платинных изделий, автоматчик картонажного производства, агент, архивариус, банщик, библиотекарь, бухгалтер, видеотекарь, весовщик, весовщик-счетчик, вышивальщик(ца)*⁽¹⁾, вязальщик схемных жгутов, кабелей и шнуров, гравер*⁽¹⁾, градуировщик, делопроизводитель, декоратор витрин, диспетчер, доводчик-притирщик, дозиметрист, живописец, закройщик, изготовитель*⁽¹⁾, измеритель*⁽¹⁾, инспектор, киномеханик, концертмейстер, комплектовщик*⁽¹⁾, кружевница, лаборант*⁽¹⁾, лектор (экскурсовод), литейщик пластмасс, лифтер, маникюрша, медицинская сестра по массажу, медицинский регистратор, монтажник радиоэлектронной аппаратуры и приборов, наборщик на наборно-печатающих машинах, налоговый инспектор, намотчик*⁽¹⁾, обдирщик алмазов, обработчик*⁽¹⁾, огранщик алмазов и бриллиантов, обувщик*⁽¹⁾, озеленитель, оператор акустических испытаний, оператор заправочных станций, оператор теплового пункта, оператор диспетчерской службы, оператор по диспетчерскому обслуживанию лифтов. (Примечание. При обучении инвалидов во всех типах учебных заведений должны соблюдаться медицинские указания и противопоказания к приему на обучение и рекомендации МСЭК). Культурный организатор, ковровщица, кондитер*⁽¹⁾, контролер, организатор путешествий, повар, портье, переводчик рисунков, печатник циферблатов, переплетчик (документов), портной, приемщик заказов, прессовщик изделий из пластмасс, программист, радиомеханик по обслуживанию и ремонту радиотелевизионной аппаратуры, распределитель работ, распильщик алмазов, резчик*⁽¹⁾, ремонтировщик респираторов и противогазов, ретушер, руководитель кружка (коллектива, секции), садовник, сборщик, оператор электронно-вычислительных и вычислительных машин, операционист банка, статистик, станочник жестяно-баночного оборудования, столяр, смотритель музейный, сортировщик*⁽¹⁾, сторож (вахтер), суфлер, счетовод, таксировщик, топограф, учитель, упаковщик изделий*⁽¹⁾, фасовщица, фильмотекарь, фонотекарь, фотограф, хранитель фондов, художник*⁽¹⁾, цветовод, часовщик*⁽¹⁾, чертежник, чертежник-конструктор, швея, сестра-хозяйка, секретарь (- машинистка), склейщик-окрасчик очковых оправ из пластмасс, слесарь-сборщик*⁽¹⁾, слесарь по контрольно-измерительным приборам и автоматике*⁽¹⁾, штамповщик, экспедитор, электромонтажник*⁽¹⁾, ювелир, юрист.

4. При приеме на работу инвалидов руководители предприятий должны руководствоваться той трудовой рекомендацией, которая дана ВТЭК (в настоящее время - МСЭК). Заключение ВТЭК об условиях и характере труда инвалидов обязательны для любого работодателя (СП СССР. 1985. N 1. Ст.4). При приеме на работу может быть оговорено условие о неполной работе (см. об этом [комментарий](#) к ст. 93 ТК), о дополнительных отпусках, о санитарно-курортном обслуживании и т.д. К другим льготам, предоставляемым работающим инвалидам, относятся:

выдача пособия по временной нетрудоспособности производится до 5 месяцев в календарном году (п. 1 Указа Президента Российской Федерации от 2 октября 1992 г. N 1157 "О дополнительных мерах государственной поддержки инвалидов");

запрещение привлекать инвалидов к сверхурочным работам, работам в выходные и праздничные дни без их согласия и без соответствующей медицинской рекомендации;

предоставление инвалидам отпусков в летнее время.

5. В субъектах Российской Федерации также в последние годы приняты правовые акты, направленные на трудоустройство инвалидов. Так, например, в Москве действует утвержденный постановлением Правительства г.Москвы от 24 марта 1998 г. N 229 Порядок квотирования рабочих мест в организациях города Москвы, кроме того, в Москве принят Закон от 12 ноября 1997 г. "О квотировании рабочих мест в Москве". В этих документах предусмотрено в частности, что

квотирование рабочих мест устанавливается для инвалидов, имеющих в соответствии с индивидуальной программой реабилитации рекомендацию к труду. Размер квот устанавливается в зависимости от среднестатистической численности работников и составляет для организаций численностью:

от 15 до 30 человек - 1 рабочее место для инвалида;

от 31 до 100 человек - 1 рабочее место для инвалида;

свыше 100 человек - 3% (от числа работников) мест для инвалидов (ст. 3, 5 Закона от 12 ноября 1997 г.).

Работодатели, не выполнившие условия квотирования, должны внести на специальный счет обязательную плату за каждого инвалида, не трудоустроенного в рамках установленных квот. С другой стороны, работодатели, создающие рабочие места сверх установленных квот, а также специальные рабочие места, специализированные цеха, участки, предприятия для инвалидов, имеют право обратиться по вопросу выделения финансовых средств в Фонд (п. 2.10, 2.22 Порядка от 24 марта 1998 г.).

Статья 225. Обучение и профессиональная подготовка в области охраны труда

1. Анализ абз.1 ст. 225 ТК позволяет сделать ряд выводов:

1) они распространяются лишь на случаи, когда работодателем выступает организация. Однако и работодатели физические лица (в частности индивидуальные предприниматели) могут проходить обучение сами и организовывать обучение своих работников по охране труда и проверке знаний в этой области;

2) порядок обучения и проверки знаний по охране труда устанавливает Правительство Российской Федерации. В настоящее время Правительство Российской Федерации еще не приняло специального правового акта в этой сфере (о других правовых актах по данному вопросу см. комментарий к [ст. 209](#), [210](#), [211](#), [213](#) ТК).

2. Правила абз.2, 3 ст. 225 ТК безусловно обязывают работодателя (в том числе и физических лиц!) проводить инструктаж по охране труда. Наряду со ст. 225 ТК этот вопрос регулируется нормами ОЗОХТ:

1) в соответствии со ст. 18 ОЗОХТ для всех вновь поступающих на работу, а также переводимых на другую работу лиц работодатель обязан проводить инструктаж по охране труда, организовать обучение безопасным методам работы и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим, если на предприятии есть инженер по технике безопасности, то эти функции возложены на него. Работодатель вправе прибегать и к помощи специализированных организаций в области охраны труда, чтобы они обеспечили обучение правилам охраны труда и технике безопасности. Результаты инструктажа следует всегда отражать в специальных журналах и ведомостях;

2) для лиц, поступающих на производство с вредными или опасными условиями труда, где требуется профессиональный отбор, организуется предварительное обучение по охране труда со сдачей экзаменов и последующей периодической аттестацией. Все работники организации, включая и руководителя, обязаны проходить инструктаж, обучение, проверку знаний, правил, норм по охране труда в порядке и в сроки, которые установлены для определенных видов работ и профессий. В организации целесообразно иметь планы обучения, график проверки знаний, документацию о прохождении инструктажа и т.п.

3. Для правильного применения норм ст. 225 ТК нужно обратить внимание на то, что ст. 18 предусматривает:

а) обязанность работодателя (либо уполномоченного им лица) проводить инструктаж по охране труда, по организации обучения безопасным методам и приемам выполнения работ со стажировкой на рабочем месте и сдачей экзаменов при приеме на работы с вредными или опасными условиями труда;

б) что работодатель в процессе трудовой деятельности на таких работах должен проводить периодическое обучение работников и проверку знаний требований по охране труда;

г) что работодатель вправе обращаться за содействием к государству в организации обучения по охране труда в образовательных учреждениях начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования и начального, среднего, высшего профессионального образования, а государство обеспечивает подготовку специалистов по охране труда соответствующей квалификации.

Работодатель может заказать разработку проекта такой инструкции и организациям, специализирующимся на разработке различных правил, положений, инструкций, норм и т.д. по охране труда (НИИ по охране труда, например). Однако в любом случае текст инструкции должен быть согласован с выборным профсоюзным органом организации, а при отсутствии последнего непосредственно с трудовым коллективом предприятия. Вся работа по изданию инструкции заканчивается ее утверждением приказом. В конце комментария к настоящей статье приводится примерное содержание такого приказа.

4. Инструктаж, проводимый с работниками, принято подразделять на:

а) вводный - его проводят со всеми без исключения вновь принятыми работниками (в том числе и с совместителями, командированными, лицами, проходящими практику, принятыми с испытательным сроком и т.д.);

б) первичный - его проводит непосредственный руководитель работ и инженер по технике безопасности на рабочем месте; не имеет значения, что работник до этого работал в организации: если его переводят (перемещают) на новую работу (рабочее место), с ним должны провести первичный инструктаж;

в) плановый, повторный инструктаж - его проводят не реже чем через каждые 6 мес. со всеми работниками с целью проверки их знаний по технике безопасности и повышения уровня этих знаний;

г) специальный - его проводят при проведении случайных, разовых работ, ранее не выполнявшихся данными работниками;

д) внеочередной - его проводят после несчастных случаев на производстве, изменений правил по охране труда и технике безопасности, обновлении станков, оборудования, инструментов и иных обстоятельств, так или иначе влияющих на безопасность труда.

Работа по проведению инструктажа проводится непосредственным руководителем работ, можно для этих целей пригласить специалистов в области охраны труда, можно нанять на работу инженеров по технике безопасности и т.д. Однако в любом случае администрация организации обязана:

а) обеспечить проведение инструктажа;

б) не допускать к работе лиц, не прошедших инструктаж либо получивших неудовлетворительные оценки при проверке их знаний по охране труда и технике безопасности.

О проведении инструктажа можно издать приказ такого содержания.

г. Воронеж

10 января 2005 г.

Приказ N

1. Утвердить Инструкцию по охране труда при проведении работ на смонтированных в цехах N 1-3 итальянских технологических линиях MM-10x (прилагается).

2. Начальникам цехов N 1-3 обеспечить изучение Инструкции всеми работниками предприятия.

3. Контроль за соблюдением настоящего приказа возложить на заместителя директора АО Смирнова И.Н.

Основания: совместное решение администрации организации и профкома N 10 от 29 декабря 2004 г., ст. 225 ТК РФ.

Генеральный директор АО "Автотехника"

Статья 226. Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда

1. Анализ ст. 226 ТК позволяет сделать ряд важных выводов:

1) финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда осуществляется в рамках федеральных, отраслевых и территориальных целевых программ улучшения условий 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 (например, Бюджетным кодексом Российской Федерации, Законом о федеральном бюджете на очередной год и т.д.);

2) кроме того, финансирование упомянутых мероприятий осуществляется за счет сумм штрафов, взыскиваемых за нарушение трудового законодательства. Эти суммы распределяются в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации N 507 от 07.07.2000 "О порядке распределения средств от штрафов, взыскиваемых за нарушение законодательства Российской Федерации об охране труда". В развитие этого документа Минтруда Российской Федерации приняло постановление N 19 от 14.02.2001 "Об утверждении Порядка учета и отчетности об использовании средств от штрафов, взыскиваемых за нарушение законодательства Российской Федерации об охране труда". Кроме того, действующая система финансирования охраны труда предусматривает повышенную степень обеспечения работников, занятых в отдельных отраслях экономики, что предусмотрено нормами законодательства. Примером может служить "Положение об установлении, выплате, перерасчете и индексации и размера дополнительного ежемесячного пожизненного материального обеспечения граждан, осуществлявшим трудовую деятельность в организациях ядерного оружейного комплекса РФ, при

выходе на трудовую пенсию" (утв. Постановлением Правительства Российской Федерации N 827 от 15.11.02). См. также [комментарий](#) к ст. 183 ТК;

3) добровольных взносов организаций и граждан. Правовым основанием последних является ст. 582 ГК: о том, что целью пожертвования может быть и такая и финансирование мероприятий по охране труда.

2. Применяя правила ст. 226 ТК нужно также учесть, что:

1) от обязательств по отчислению средств (указанных в ст. 226 ТК) освобождаются не только работодатели организации, но и работодатели физические лица (в том числе и индивидуальные предприниматели);

2) если финансирование организацией мероприятий по охране труда осуществляется в соответствии со ст. 226 ТК, то эти суммы учитываются при определении налоговой базы по налогу на прибыль (по ст. 264 НК);

3) фонды охраны труда (упомянутые в ст. 226 ТК):

а) создаются в добровольном порядке;

б) являются некоммерческими организациями;

4) сам работник в любом случае не несет расходов на финансирование мероприятий по охране труда (ст. 19 ОЗОХТ).

Статья 227. Несчастные случаи на производстве, подлежащие расследованию и учету

1. Анализ ст. 227 ТК позволяет сделать ряд выводов:

1) в ст. 227 ТК не исчерпывающим образом перечислены лица (работники), в отношении которых осуществляется расследование и учет несчастных случаев, происшедших с ними на производстве;

2) практически и перечень несчастных случаев подлежащих учету законодатель оставил открытым (о чем свидетельствуют такие словосочетания, как "другие чрезвычайные ситуации", "другие чрезвычайные происшествия" и т.д.).

2. Несчастный случай на производстве (упомянутый в ст. 227):

1) является страховым случаем, если он произошел с работником, подлежащим обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний (в соответствии с Законом об обязательном социальном страховании, см. об этом подробный [комментарий](#) к ст. 184 ТК);

2) может иметь место и с работниками индивидуальных предпринимателей (а не только работодателей - организаций);

3) Положения о порядке расследования и учета несчастных случаев на производстве (утв. постановлением Правительства Российской Федерации N 279 от 11.03.99) - действует в той мере, в какой не противоречит ст. 227-231 ТК.

Статья 228. Обязанности работодателя при несчастном случае на производстве

1. Для правильного применения ст. 228 ТК нужно также учитывать положения ряда других правовых актов, посвященных обязанностям работодателя при несчастном случае на производстве, в частности:

1) Положения о порядке расследования и учета несчастных случаев на производстве (утв. постановлением Правительства Российской Федерации N 279 от 11.03.99);

2) Положения о расследовании и учете профессиональных заболеваний (утв. постановлением Правительства Российской Федерации N 967 от 15.12.2000);

3) Приказа Минздрава Российской Федерации N 176 от 28.05.2001 "О совершенствовании системы расследования и учета профессиональных заболеваний в Российской Федерации";

4) Приказа Минздрава Российской Федерации N 322 от 17.08.99 "Об утверждении схемы определения тяжести несчастных случаев на производстве";

5) Положения о порядке технического расследования причин аварий на опасных производственных объектах (утв. постановлением Госгортехнадзора N 40 от 08.06.99).

Упомянутые выше правовые нормы действуют, поскольку не противоречат ст. 227-231 ТК (см. комментарий к [ст. 422](#), [423](#) ТК).

2. Обязанности работодателя (указанные в ст. 258):

1) перечислены не исчерпывающим образом (см. о других обязанностях комментарии к [ст. 229](#), [231](#) ТК);

2) распространяются и на работодателей индивидуальных предпринимателей (это прямо предусмотрено в ст. 227 ТК).

Статья 229. Порядок расследования несчастных случаев на производстве

1. В комментируемой статье (в отличие от ст. 147 КЗоТ):

1) исключительно подробно определяется порядок расследования несчастных случаев на производстве. В связи с этим ранее изданные правовые акты (см. о них [комментарий](#) к ст. 228),

посвященные порядку расследования несчастных случаев, применяются лишь в той мере, в какой не противоречат ст. 229, 230 ТК (см. [комментарий](#) к ней);

2) установлен порядок, применяемый не только работодателем - организацией, но и работодателем - индивидуальным предпринимателем (это вытекает и из ст. 227), да и работодателями - другими физическими лицами.

2. Комиссия по расследованию (упомянутая в ст. 229):

1) должна быть создана в любом случае, если работодатель организация. Вот примерный приказ о создании Комиссии:

г. Москва

27 мая 2005 г.

Приказ N

В связи с падением подъемного устройства с высоты второго этажа строящегося корпуса N 2Б и получением травмы разнорабочим Артемьевым Б.И.

Приказываю:

1. Создать Комиссию по расследованию несчастного случая во дворе строящегося корпуса N 2Б 27 мая 2005 г. в 11 часов 35 мин.

2. В состав комиссии включить:

а) Сидоров В.К. - главный специалист в области охраны труда (председатель);

б) Морозов В.А. - заместитель начальника участка N 3 (член комиссии);

в) Болдырев О.К. - представитель выборного профсоюзного органа (член комиссии).

3. Комиссии приступить к работе немедленно и руководствоваться при расследовании несчастного случая ст. 229, 230 ТК, другими актами законодательства об охране труда.

4. Работу комиссии завершить к 1700 28 мая 2005 г. и составить необходимые акты и заключения.

5. На время работы комиссии все работы в корпусе N 2Б - прекратить.

6. Всем работникам предоставлять Комиссии необходимую информацию и оказывать всяческое содействие.

7. Настоящий приказ объявить под расписку всем работникам, занятым на работах в корпусе N 2Б.

Основание: сообщение о несчастном случае от 27.05.2005, решение выборного профсоюзного органа N 3 от 27.05.2005, статьи 228-230 ТК Российской Федерации.

Генеральный директор ОАО "Маяк"

Мечников О.К.

2) не создается у работодателя физического лица. В последнем случае расследование осуществляется самим работодателем, а также в ходе расследования могут участвовать доверенное лицо пострадавшего работника, специалист по охране труда (на договорной основе).

Статья 230. Оформление материалов расследования несчастных случаев на производстве и их учет

1. По каждому несчастному случаю на производстве (если только он повлек за собой перевод работника на другую работу либо потерю трудоспособности не менее 1 дня, и равно смерть работника) необходимо оформить акт о несчастном случае.

Во исполнение требований ст. 229, 230 ТК и постановления Правительства Российской Федерации N 653 от 31 августа 2002 г. "О формах документов, необходимых для расследования и учета несчастных случаев на производстве. Минтруд Российской Федерации приняло постановление N 73 от 24 октября 2002 г., которым утвердило:

а) Положение об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях. Это положение введено в действие с 1 января 2003 г.;

б) форму 1 "Извещение о групповом несчастном случае (тяжелом несчастном случае со смертельным исходом)";

в) форму 2 (форму N-1) "Акт о несчастном случае на производстве";

г) форму 3 (форму N-1 пс) "Акт о несчастном случае на производстве";

д) форму 4 "Акт о расследовании группового несчастного случая (тяжелого несчастного случая, несчастного случая со смертельным исходом)";

е) форму 5 "Заключение государственного инспектора труда";

ж) форму 6 "Протокол опроса пострадавшего при несчастном случае (очевидца несчастного случая, должностного лица);

з) форму 7 "Протокол осмотра места несчастного случая";

и) форму 8 "Сообщение о последствиях несчастного случая на производстве и принятых

мерах";

к) форму 9 "Журнал регистрации несчастных случаев на производстве".

2. По каждому несчастному случаю составляется "Сообщение о последствиях несчастного случая на производстве и принятых мерах". Оно составляется по форме 8:

3. По каждому случаю профзаболевания составляется акт по следующей форме:

Утверждаю

Главный врач центра государственного
санитарно-эпидемиологического надзора

_____ (административная территория)

_____ (Ф. И. О., подпись)

" ____ " _____ год

Печать

**Акт
о случае профессионального заболевания
от " ____ " _____ года**

1. _____
(фамилия, имя, отчество и год рождения пострадавшего)

2. Дата направления извещения _____
(наименование лечебно-профилактического

учреждения, юридический адрес)

3. Заключительный диагноз _____

4. Наименование организации _____
(полное наименование, отраслевая принадлежность,

форма собственности, юридический адрес, коды ОКПО, ОКОНХ)

5. Наименование цеха, участка, производства _____

6. Профессия, должность _____

7. Общий стаж работы _____

8. Стаж работы в данной профессии _____

9. Стаж работы в условиях воздействия вредных веществ и
неблагоприятных производственных факторов _____
(виды фактически выполняемых

работ в особых условиях, не указанных в трудовой книжке, вносятся

с отметкой "со слов работающего")

10. Дата начала расследования _____

Комиссией в составе
председателя _____

(Ф.И.О., должность)

членов комиссии _____

(Ф.И.О., должность)

проведено расследование случая профессионального заболевания

_____ (диагноз)

и установлено:

11. Дата (время) заболевания _____
(заполняется при остром профессиональном

заболевании)

12. Дата и время поступления в центр государственного
санитарно-эпидемиологического надзора извещения о случае
профессионального заболевания или отравления _____

13. Сведения о трудоспособности _____
(трудоспособен на своей работе, утратил

трудоспособность, переведен на другую работу, направлен в учреждение государственной службы медико-социальной экспертизы)

14. Профессиональное заболевание выявлено при медицинском осмотре, при обращении (нужное подчеркнуть) _____

15. Имелось ли у работника ранее установленное профессиональное заболевание, направлялся ли в центр профессиональной патологии (к врачу-профпатологу) для установления профессионального заболевания _____

16. Наличие профессиональных заболеваний в данном цехе, участке, производстве или (и) профессиональной группе _____

17. Профессиональное заболевание возникло при обстоятельствах и условиях: _____

(дается полное описание конкретных фактов несоблюдения

технологических регламентов, производственного процесса, нарушения

транспортного режима эксплуатации технологического оборудования,

приборов, рабочего инструментария; нарушения режима труда, аварийной

ситуации, выхода из строя защитных средств, освещения; несоблюдения

правил техники безопасности, производственной санитарии; несовершенства

технологии, механизмов, оборудования, рабочего инструментария;

неэффективности работы систем вентиляции, кондиционирования воздуха,

защитных средств, механизмов, средств индивидуальной защиты;

отсутствия мер и средств спасательного характера, приводятся сведения

из санитарно-гигиенической характеристики условий труда работника

и других документов)

18. Причиной профессионального заболевания или отравления послужило: длительное, кратковременное (в течение, рабочей смены), однократное воздействие на организм человека вредных производственных факторов или веществ _____

(указывается количественная и качественная

характеристика вредных производственных факторов в соответствии с

требованиями гигиенических критериев оценки и классификации условий труда

по показателю вредности и опасности факторов производственной среды,

тяжести и напряженности трудового процесса)

19. Наличие вины работника (в процентах) и ее обоснование _____

20. Заключение: на основании результатов расследования установлено, что настоящее заболевание (отравление) является профессиональным и возникло в результате . Непосредственной причиной _____

(указываются конкретные

обстоятельства и условия)

заболевания послужило _____

(указывается конкретный вредный производственный фактор)

21. Лица, допустившие нарушения государственных санитарно-эпидемиологических правил и иных нормативных актов: _____

(Ф.И.О.,

с указанием нарушенных ими положений, правил и иных актов)

22. В целях ликвидации и предупреждения профессиональных

заболеваний или отравлений предлагается: _____

23. Прилагаемые материалы расследования _____

24. Подписи членов комиссии:

Ф.И.О., дата

М. П.

Работодатели должны учитывать указанные выше формы документов в ходе практического применения ст. 230 ТК.

Статья 231. Рассмотрение разногласий по вопросам расследования, оформления и учета несчастных случаев на производстве

1. Все разногласия по вопросам расследования и учета несчастных случаев (а они перечислены в ст. 231 ТК не исчерпывающим образом):

1) должны быть прежде всего урегулированы самими сторонами. Практика показывает, что чаще всего разногласия возникают по поводу степени утраты нетрудоспособности и расходов на реабилитацию потерпевшего. При этом стороны должны учитывать "Временные критерии определения степени утраты профессиональной трудоспособности в результате несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, формы программы реабилитации пострадавшего в результате несчастного случая на производстве и профессионального заболевания" (утв. Постановлением Минтруда Российской Федерации N 56 от 18 июня 2001 г.), а также "Правилами установления степени утраты профессиональной трудоспособности в результате несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний" (утв. Постановлением Правительства Российской Федерации N 789 от 16.10.00);

2) могут быть переданы на рассмотрение органам государственных инспекций труда (см. об их полномочиях [комментарий](#) к ст. 353-365 ТК);

3) могут быть переданы на рассмотрение суда. В судебном порядке могут быть обжалованы и решения (принятые по результатам рассмотрения разногласий) государственными инспекциями труда (см. [комментарий](#) к ст. 361 ТК).

2. Анализ ст. 231 ТК показывает также, что:

1) работник, работодатели (иные участники разногласий) вправе передать их рассмотрение сразу (т.е. минуя государственную инспекцию труда) в суд;

2) подача жалобы в любом случае не является основанием для неисполнения работодателем решений государственного инспектора по охране труда. Работодатель должен приступить к исполнению этого решения в сроки, указанные в решении.

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. Анализ правил ст. 232 ТК позволяет сделать ряд выводов:

1) материальную ответственность (а этому виду ответственности посвящен весь раздел XI ТК) несут обе стороны трудового договора:

а) работодатель (в соответствии с правилами ст. 234-237 ТК, см. [комментарий](#) к ним);

б) работник (в соответствии с правилами ст. 238-250 ТК, см. [комментарий](#) к ним);

2) материальная ответственность (упомянутая выше):

а) возмещается в соответствии с нормами самого ТК и других федеральных законов (например, Закон о забастовках);

б) наступит при наличии условий, указанных в ст. 233 ТК (см. [комментарий](#) к ней);

в) может быть предусмотрена условиями трудового договора. При этом материальная ответственность не может быть:

- выше, чем это предусмотрено в ст. 238-241 ТК, если речь идет об ответственности работника;

- ниже, чем это предусмотрено в законе, если речь идет об ответственности работодателя перед работником.

2. Применяя правила ст. 232 ТК нужно также учесть, что:

1) правила раздела XI ТК, посвященные материальной ответственности, подлежат применению и в случаях, если работодателем являются физические лица;

2) расторжение трудового договора (в том числе по инициативе работника (ст. 80 ТК) или

работодателя (ст. 81 ТК) - не влечет за собой освобождение виновной стороны от материальной ответственности: последняя наступает и в этом случае.

Статья 233. Условия наступления материальной ответственности стороны трудового договора

1. Согласно ст. 233 ТК материальная ответственность работника или работодателя наступает лишь при наличии:

1) виновного противоправного ее поведения. Форма вины может быть:

а) умышленной. В этом случае виновный осознает, что поступает противоправно, предвидит, что в результате, например, работодателю будет причинен ущерб, тем, что станок будет выведен из строя, измерительный прибор будет поврежден, материал будет испорчен и т.п. и желает наступления таких последствий (прямой умысел) или хотя прямо этого не желает, но сознательно допускает такие последствия либо относится к ним безразлично (косвенный умысел), например, когда работник эксплуатирует станок с недопустимыми перегрузками (чтобы выявить его предельные возможности), хотя прямо поломки этого станка он не желает;

б) неосторожной. В этом случае виновный не осознает и не предвидит, что может причинить ущерб (например, работник по неосторожности использовал материал, который по своим характеристикам не годится для изготовления данного изделия) хотя мог и должен был это предвидеть;

2) норм права (изложенных в законе, иных правовых нормах). При отсутствии соответствующих правовых актов привлекать к материальной ответственности нельзя;

3) реального ущерба. То есть само по себе виновное противоправное поведение - не является достаточным основанием для привлечения к материальной ответственности. Необходимой предпосылкой для этого является также конкретный причиненный вред (например, разбитый прибор, испорченное сырье и т.п.).

2. Применяя правила ст. 233 ТК нужно также учесть, что:

1) бремя доказывания размера причиненного вреда закон однозначно возложил на потерпевшую сторону.

2) если в ТК, иных законах установлены другие условия привлечения к материальной ответственности, то следует исходить из последних.

Глава 38. Материальная ответственность работодателя перед работником

Статья 234. Обязанность работодателя возместить работнику материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения его возможности трудиться

1. Анализ правил ст. 234 позволяет сделать ряд выводов:

1) он представляет собой новеллу в отечественном трудовом праве: ранее такой нормы в нем не было;

2) работодатель именно обязан (а не вправе) возместить работнику не полученный последним заработок;

3) размер "неполученного заработка" определяется по правилам ст. 139, 143, 144 ТК (см. подробный [комментарий](#) к ним);

4) в ст. 234 ТК не исчерпывающим образом перечислены случаи, когда работодатель должен возместить работнику неполученный им заработок: в коллективном договоре, а также в других федеральных законах могут быть предусмотрены и иные случаи такого возмещения.

2. Работнику возмещается неполученный им заработок:

1) при незаконном отстранении его от работы (например, работодатель не доказал, что работник вышел на работу в состоянии алкогольного опьянения, хотя отстранил его от работы, см. [комментарий](#) к ст. 76 ТК);

2) в случае отказа работодателя от исполнения (либо при несвоевременном исполнении) решения КТС, суда, или государственного правового инспектора труда о восстановлении работника на прежней работе (например, при незаконном его переводе на другую работу, см. об этом комментарий к [ст. 389, 396](#) ТК);

3) в случае задержки выдачи трудовой книжки (в нарушении правил ст. 62 ТК, см. [комментарий](#) к ней), внесения в нее неправильных записей, что препятствует дальнейшему трудоустройству работника.

3. За нарушение сроков выплаты заработной платы работодатель может быть привлечен:

1) к ответственности по ст. 142, 236 ТК (см. подробный [комментарий](#) к ним);

2) к уголовной ответственности по ст. 145.1 УК (вплоть до лишения свободы на срок до 2 лет, а если это повлекло тяжкие последствия - вплоть до лишения свободы на срок от 3 до 7 лет).

Статья 235. Материальная ответственность работодателя за ущерб, причиненный имуществу работника

1. Работодатель, причинивший ущерб имуществу работника (например, при уничтожении личного инструмента, который с дозволения работодателя применяется работником (на работе, при поломке его личного автомобиля, на котором он совершал служебные поездки, при порче личных вещей работника, хранившихся в раздевалке и др.):

1) возмещает этот ущерб в полном объеме. Размер ущерба следует определять по рыночным ценам. Последние определяются:

а) по государственным регулируемым ценам (если они установлены);

б) по правилам ст. 424 ГК (т.е. по цене, которая при сравнимых обстоятельствах обычно взимается за аналогичные товары, см. об этом в книге: Гуев А.Н. Постатейный комментарий к части 1 ГК РФ. Изд. 3. - М.: Инфра-М, 2003);

в) по правилам ст. 40 НК (для работодателей - организаций, для целей налогообложения, см. ее анализ в книге: Гуев А.Н. Постатейный комментарий к части 1 НК РФ (Изд. 2). - М.: Инфра-М, 2001);

2) обязан рассмотреть заявление работника (в письменной форме оно подается) и принять по нему решение в 10-дневный срок со дня его поступления (срок исчисляется по правилам ст. 14 ТК, см. [комментарий](#) к ней).

2. Применяя правила ст. 235 ТК нужно также учесть, что:

1) при согласии (оно должно иметь письменную форму, т.к. является первичным документом бухгалтерского учета) работника, ущерб может быть ему возмещен в натуре (например, работодатель приобрел за свой счет новый прибор взамен испорченного);

2) если работник не согласен с решением работодателя (либо при нарушении 10-дневного срока его выполнения) - работник вправе обратиться в суд (см. об этом [комментарий](#) к ст. 391-396 ТК).

3. Завершая анализ ст. 235, приводим пример приказа работодателя о возмещении работнику ущерба:

г. Москва

15 декабря 2005 г.

Приказ N

1. Ратникову Николаю Семеновичу возместить причиненный в результате поломки личного калькулятора (применяемого для выполнения его трудовых обязанностей) ущерб.

2. Возмещение ущерба осуществить в форме приобретения аналогичного калькулятора марки "Электрон - 113" стоимостью 217 руб. (с согласия Ратникова Н.С.).

3. Главному бухгалтеру обеспечить выполнение настоящего приказа и отражения возмещения ущерба в бухгалтерском и налоговом учете в установленном порядке.

4. С настоящим приказом ознакомить Н.С. Ратникова под расписку.

Основание: Акт поломки калькулятора "Электрон - 113", принадлежавший Н.С. Ратникову от 10 декабря 2005 г. Соглашение с Н.С. Ратниковым от 14.12.05. Ст.235 ТК РФ.

Генеральный директор ОАО "Мечта"

Рысев Н.С.

Статья 236. Материальная ответственность работодателя за задержку выплаты заработной платы

1. Применяя правила ст. 236 ТК нужно учесть следующее:

1) срок выплаты заработной платы определяется по правилам ст. 136 ТК;

2) оплата отпуска производится не позднее, чем за 3 дня до его начала (см. [комментарий](#) к ст. 136 ТК).

3) оплата труда при увольнении работника производится в день увольнения (т.е. в последний день работы, см. об этом комментарий к [ст. 77, 140](#) ТК).

2. При нарушении работодателем сроков осуществления указанных выше и иных выплат работнику, работодатель обязан выплатить причитающиеся работнику суммы:

1) с уплатой денежной компенсации в виде процентов. Размер процентов не может быть ниже 1/300 ставки рефинансирования Банка России действовавшей за все время задержки выплаты (т.е. изменения этой ставки, имевшие место в это время, нужно учитывать);

2) с уплатой такой компенсации за каждый день задержки выплат. В изъятие из общих правил ст. 14 ТК (см. [комментарий](#)) отсчет срока в данном случае начинается со следующего дня после установленного дня выплаты.

3) конкретный размер выплат (но не ниже сумм исчисленных по правилам ст. 236 ТК) определяется в коллективном договоре либо в трудовом договоре (например, если работодатель -

гражданин).

Статья 237. Возмещение морального вреда, причиненного работнику

1. Моральный вред (упомянутый в ст. 237 ТК):

1) представляет собой физические и нравственные страдания работника, вызванные неправомерными действиями (или бездействием, например, при задержке выплаты зарплаты) работодателя (вывод сделан на основе систематического толкования ст. 237 ТК и ст. 151 ГК);

2) возмещается по общему правилу по соглашению сторон трудового договора. При не достижении соглашения, моральный вред возмещается в судебном порядке (ст. 151 ГК).

2. Применяя правила ст. 237 ТК нужно также учесть, что:

1) моральный вред всегда возмещается в денежной форме;

2) возмещение морального вреда происходит независимо от возмещения имущественного ущерба.

3) суд, рассматривая спор о возмещении морального вреда, должен руководствоваться ст. 1099-1101 ГК (см. их анализ в книге: Гуев А.Н. Постатейный комментарий к части 2 ГК РФ (изд. 4). М.: Инфра-М, 2003).

Глава 39. Материальная ответственность работника

Статья 238. Материальная ответственность работника за ущерб, причиненный работодателю

1. Комментируемая статья имеет характер общих правил, т.к. тем или иным видам материальной ответственности, порядку их возложения, гарантиям работникам при привлечении к материальной ответственности посвящены ст. 239-250 КЗоТ. Однако в ст. 238 ТК установлены очень важные общие принципы привлечения к материальной ответственности:

принцип привлечения к материальной ответственности лишь при исполнении трудовых обязанностей;

принцип ограниченного характера материальной ответственности;

принцип учета лишь прямого действительного ущерба;

принцип взаимной ответственности сторон;

принцип привлечения к ответственности лишь при наличии вины работника.

2. Комментируемая статья исходит из того, что к материальной ответственности привлекаются лишь лица, заключившие с работодателем трудовой договор: Лица, выполняющие для работодателя работы по гражданско-правовым договорам (например, договора подряда, поручения, транспортной экспедиции и т.д.), несут не материальную, а имущественную ответственность по нормам действующего гражданского законодательства (ст. 702, 971, 801, 1046 ГК РФ). См. об этом подробнее в книге: Гуев А.Н. Постатейный комментарий к части 2 ГК РФ. (изд. 4). М.: Инфра-М, 2003. Даже если работник причинил ущерб работодателю не при исполнении трудовых обязанностей, но состоит с ним в трудовых отношениях (т.е. заключил трудовой договор), то он привлекается к материальной ответственности (см. комментарий к ст. 239 КЗоТ).

3. По общему правилу материальная ответственность работника ограничена: она не превышает обычно часть заработка работника. О случаях полной материальной ответственности см. [комментарий](#) к ст. 243 КЗоТ, о случаях более высокой материальной ответственности см. [комментарий](#) к ст. 245 ТК. Однако в любом случае работник несет ответственность в пределах прямого действительного ущерба. Иначе говоря, так называемая упущенная выгода, неполученные доходы не учитываются. Это характерно для привлечения к имущественной ответственности (ст. 15, 393 ГК РФ).

Например, если по вине работника вышел из строя станок предприятия и стоимость ремонта составила 200 руб., то работника привлекут к ответственности в пределах 200 руб. (если его средняя зарплата составляет, скажем, 3400 руб. в месяц). Что же касается упущенной выгоды или не полученных предприятием доходов (из-за того, что станок простаивал, предприятие, допустим, не произвело товаров на сумму 5 тыс. руб.), то этот ущерб работник не будет возмещать.

4. Систематический анализ ст. 238 и ст. 233 ТК показывает, что вина работника может быть умышленной, в этом случае он привлекается к полной материальной ответственности (см. комментарий к [ст. 233](#), [243](#) ТК), а может иметь форму небрежного поведения, в этом случае ответственность работника будет не более его среднего заработка (см. [комментарий](#) к ст. 241 ТК). Однако полное отсутствие виновного поведения работника исключает привлечение работника к материальной ответственности (например, ущерб причинен в результате случайных обстоятельств, см. [комментарий](#) об этом к ст. 239 ТК). Если ущерб причинен по вине организации, не создавшей для работника надлежащих условий (исключающих причинение ущерба), то это обстоятельство должно быть учтено при решении вопроса о возмещении ущерба. Вина работника,

по существу, отсутствует при т.н. "нормальном производственно-хозяйственном риске", поэтому статья 238 ТК не допускает привлечения его к материальной ответственности. О том, относится ли ущерб к категории нормального производственно-хозяйственного риска, следует судить исходя из специфики работ, из конкретной ситуации, из характера ущерба, иных обстоятельств. В любом случае обязанность доказать вину работника в причинении вреда несет работодатель, из этого устойчиво исходит судебная практика (БВС. 1988. N 4).

При этом необходимо учитывать положения следующих правовых актов, в соответствии с которыми решается вопрос, есть ли в действиях работника "нормальный производственный риск" или он отсутствует:

а) ст. 41 УК о том, что риск признается обоснованным, если для достижения общественно полезной цели, которая не могла быть достигнута не связанными с риском действиями (бездействием) лицо, допустившее риск, предприняло достаточные меры для предотвращения вреда, и о том, что риск не признается обоснованным, если он заведомо был сопряжен с угрозой для жизни многих людей, с угрозой экологической катастрофы или общественного бедствия;

б) ст. 42 УК, о том, что не является преступлением причинение вреда охраняемым уголовным законом интересам лицом, действующим во исполнение обязательных для него приказа или распоряжения (например, исходящих от работодателя, от непосредственного руководителя работ и т.д.).

5. Работник привлекается к материальной ответственности:

а) и в случаях, когда он причинил ущерб имуществу, принадлежащего самому работодателю;

б) и в случаях, если ущерб был причинен имуществу любого иного лица, если работодатель был обязан возместить (в силу ст. 402 ГК) такому лицу причиненный его работником ущерб.

Статья 239. Обстоятельства, исключающие материальную ответственность работника

1. Комментируемая статья устанавливает, что материальная ответственность работника исключается, поскольку ущерб был причинен:

1) вследствие непреодолимой силы (т.е. чрезвычайных и непредотвратимых при данных условиях обстоятельств, ст. 401 ГК, см. об этом в книге: Гув А.Н. Постатейный комментарий к части 1 ГК РФ (изд. 3). - М.: Инфра-М, 2003). К такого рода обстоятельствам относятся, например, наводнения, землетрясения, крупный пожар и т.п.;

2) в условиях нормального хозяйственного риска (см. об этом понятии подробный [комментарий](#) к ст. 238 ГК);

3) при крайней необходимости (например, если работник причинил вред станку, т.к. в его агрегат могла попасть рука его напарника), т.е. для устранения опасности, угрожающей причинением вреда ему самому или другим работникам, если эта опасность не могла (при данных обстоятельствах) быть устранена иными средствами (ст. 1067 ГК);

4) при необходимой обороне, т.е. когда вред был причинен при защите личности, прав обороняющегося или других лиц, охраняемых законом интересов общества или государства (если не были превышены пределы необходимой обороны. Право на необходимую оборону имеют в равной мере все работники, независимо от их специальной подготовки и служебного положения (ст. 37 УК).

2. Работник освобождается от материальной ответственности и в случаях:

1) когда работодатель не обеспечил надлежащие условия для хранения имущества, вверенного работнику (например, не заменил замки, не укрыл цемент от воздействия воды и т.д.);

2) когда работодатель добровольно отказался от взыскания ущерба (см. об этом [комментарий](#) к ст. 240 ТК).

Статья 240. Право работодателя на отказ от взыскания ущерба с работника

1. Комментируемая статья:

1) представляет собой новеллу: в КЗоТ аналогичной нормы не было;

2) наделяет работодателя правом (но вовсе не обязывает) его отказаться от взыскания ущерба (полностью или частично) с виновного работника.

2. Учítывая, что такое решение влияет на налогообложение и ведение бухгалтерского учета, приводим примерный приказ об освобождении работника от материальной ответственности:

1. С учетом тяжелого имущественного положения (наличия пяти иждивенцев) и незначительного размера причиненного им ущерба освободить Маркову О.Л. (уборщицу) от материальной ответственности за порчу моющих средств на складе хранения инвентаря 25 ноября 2004 г.

2. Главному бухгалтеру обеспечить покрытие прямого действительного ущерба за счет прибыли, остающейся после уплаты налогов.

3. С настоящим приказом ознакомить О.Л. Маркову под расписку.

Основание: Акт порчи моющих средств от 26.11.2004, объяснения Марковой О.Л., ст. 240 ТК РФ.

Директор ООО

Кузенин В.Д.

Статья 241. Пределы материальной ответственности работника

1. Анализ ст. 241 ТК позволяет сделать ряд выводов:

1) по общему правилу работник несет материальную ответственность в пределах своего среднего заработка. Так, если его средняя зарплата составляет 4000 руб., а сумма причиненного им ущерба составляет 5453 руб., то фактически работник возместит ущерб лишь в ограниченном размере, т.е. в сумме 4000 руб. Если же сумма ущерба составила 1500 руб., то вся эта сумма будет возмещена работодателю, т.к. нормы ст. 241 "в пределах среднего заработка" - не нарушаются;

2) к материальной ответственности в пределах среднего заработка работник привлекается в частности:

в случае порчи или уничтожения по их небрежности материалов, полуфабрикатов, изделий, сырья, в том числе и при изготовлении;

за порчу или уничтожение по небрежности инструментов, измерительных приборов, специальной одежды, других предметов, выданных работнику для работы;

при излишних денежных выплатах не по вине работника;

в случае причинения ущерба работодателю, вызванного неправильной постановкой учета и хранения имущества предприятия;

при непринятии мер руководителями цехов, участков, отделов, отделений, филиалов, других подразделений организации, а также иными работниками для предотвращения простоя, выпуска некачественной продукции, хищения имущества предприятия и т.п.;

3. К более высокой мере материальной ответственности работник привлекается:

1) в случаях, прямо перечисленных в самом ТК (см. например, [комментарий](#) к ст. 242-245 ТК);

2) в случаях, предусмотренных иными федеральными законами (см., например, ст. 4 Федерального закона от 12.07.99 "О материальной ответственности военнослужащих").

Статья 242. Полная материальная ответственность работника

1. Анализ правил ст. 242 позволяет сделать ряд выводов:

1) полная материальная ответственность - самостоятельная разновидность материальной ответственности. Она:

а) наступает лишь в случаях, прямо установленных в законе (см. [комментарий](#) к ст. 243 ТК);

б) состоит в том, что работник обязан возместить работодателю ущерб (причиненный им) в полном размере (т.е. без ограничения пределами его среднего заработка);

2) полная материальная ответственность может быть возложена и на руководителя (его заместителя), главного бухгалтера организации.

2. Особые правила привлечения к полной материальной ответственности установлены в отношении работников в возрасте до 18 лет. Последние:

1) по общему правилу не привлекаются к полной материальной ответственности;

2) могут быть привлечены к полной материальной ответственности в случаях:

а) умышленного (см. об этом [комментарий](#) к ст. 233 ТК) причинения ими вреда, например, когда такие работники разукomплектовали станок, разбили лампу освещения, кидали в нее камешками т.п.;

б) причинения ущерба в состоянии алкогольного (в том числе пивного), наркотического, токсического и т.п. опьянения (см. [комментарий](#) к ст. 81 ТК);

в) причинения вреда в результате совершения ими преступления или административного правонарушения, совершенного в отношении имущества работодателя, по месту работы и т.п. (см. об этом [комментарий](#) к ст. 243 ТК).

Статья 243. Случаи полной материальной ответственности

1. Применяя правила ст. 243 ТК необходимо обратить внимание на ряд важных

обстоятельств:

1) в пунктах 1-8 ст. 242 не исчерпывающим образом перечислены случаи, когда допускается привлечение работника к полной материальной ответственности. Иные случаи привлечения к такой ответственности могут быть предусмотрены:

а) нормами самого ТК (см., например, комментарий к [ст. 244](#), [245](#) ТК);

б) нормами других федеральных законов (см. ниже);

в) трудовыми договорами с руководителями (их заместителями), главными бухгалтерами организаций.

2. Полная материальная ответственность возлагается на работника, в частности, в случаях:

1) совершения работником преступного деяния. В этом случае работник, признанный виновным приговором суда в совершении преступления, должен возместить причиненный таким преступлением предприятию ущерб. Не имеет значения вид преступления, за которое работник осужден (хищения, служебное злоупотребление и т.п.), главное, что этим преступлением работодателю причинен ущерб. Если работник был осужден за преступление, однако от реального отбывания наказания был освобожден (например, по амнистии, в порядке помилования и т.п.), это не означает, что он освобожден и от обязанности возместить предприятию причиненный его действиями ущерб. Напротив, по общему правилу, он должен возместить причиненный ущерб в полном размере, если иное не предусмотрено, например, актом о помиловании или правовым актом об амнистии;

2) когда это предусмотрено нормами законодательства. Примером может служить Порядок ведения кассовых операций в Российской Федерации (утв. Инструкцией ЦБ Российской Федерации N 18 от 4 октября 1993 г.), в п. 33 которого полная материальная ответственность возложена на кассира. Есть и некоторые другие правовые акты, возлагающие такую ответственность на работника. Кроме того, полная материальная ответственность (в случае утраты, порчи, повреждения почтового отправления) предусмотрена ст. 34 Закона от 17 июля 1999 г. "О почтовой связи" для операторов;

3) когда ущерб причинен работником, который в момент причинения ущерба не исполнял трудовые обязанности. Не имеет значения, где был причинен ущерб. В частности, ущерб может быть причинен и на территории организации, например, во время обеденного перерыва, когда работник, проходя мимо дорогостоящего стеклянного сосуда, неосторожно задел его, и тот разбился. Однако ущерб может быть причинен и за пределами организации. Например, водитель легковой автомобиля предприятия, после работы решил совершить автомобильную прогулку по организации, и в результате ДТП разбил машину: т.к. он находился не при исполнении служебных обязанностей, он должен полностью возместить работодателю причиненный ущерб. Ущерб может быть причинен даже в рабочее время: например, работник разрабатывал на компьютере организации игровую программу для сына и по небрежности вывел компьютер из строя. Однако в любом случае организация должна доказать, что ущерб был причинен работником не при исполнении им трудовых обязанностей;

4) примером упомянутой в ст. 242 выдачи работнику под отчет имущества работодателя может служить выдача ему под отчет наличных денег из кассы организации для целей осуществления хозяйственно-операционных расходов, для служебной командировки и т.п. (п. 11 Порядка ведения кассовых операций). По разовым документам может быть вверено имущество работодателя экспедиторам, курьерам, руководителям филиалов, отделений и т.п. Во всех этих случаях работник в установленном порядке должен отчитаться за вверенное ему имущество, а при его гибели, порче, ином ухудшении состояния - должен возместить причиненный ущерб полностью. Так, например, лица, получившие наличные деньги под отчет, обязаны не позднее 3 рабочих дней по истечении срока, на который они выданы, или со дня возвращения из командировки предъявить в бухгалтерию предприятия отчет об израсходованных суммах и произвести окончательный расчет по ним;

5) причинения работником административного правонарушения (к сожалению в ст. 242 ТК допущена ошибка: не учтены нормы ст. 2.1 КоАП, в которых речь идет не об "административном проступке", а об "административном правонарушении"), например, если он из-за хулиганских побуждений разбил витрину магазина и т.п.

3. О формах вины работника (умысла и неосторожности) см. [комментарий](#) к ст. 233 ТК, о разглашении сведений, составляющих коммерческую, служебную и т.п. тайну, см. [комментарий](#) к ст. 57 ТК, об алкогольном (наркотическом, токсическом) опьянении см.

Статья 244. Письменные договоры о полной материальной ответственности работников

1. Для правильного применения норм ст. 244 ТК необходимо иметь в виду, что:

1) во исполнение ст. 244 ТК Правительство Российской Федерации приняло постановление N 823 от 14.11.2002 г. "О порядке утверждения перечней должностей и работ, замещающих или выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключить письменные договоры о

полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности, а также типовых форм договоров о полной материальной ответственности". В этом постановлении Минтруда Российской Федерации поручено:

а) разработать и утвердить до 1 января 2003 г.:

перечень должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключать письменные договоры о полной индивидуальной материальной ответственности за недостачу вверенного имущества, а также типовую форму договора о полной индивидуальной материальной ответственности;

перечень работ, при выполнении которых может вводиться полная коллективная (бригадная) материальная ответственность за недостачу вверенного работникам имущества, а также типовую форму договора о полной коллективной (бригадной) материальной ответственности;

б) давать необходимые разъяснения по вопросам, связанным с применением указанных перечней, а также типовых форм договоров о полной материальной ответственности;

2) Минтруда Российской Федерации выполнило это поручение и утвердило (постановлением N 85 от 31.12.02 г.) "Перечень должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключать письменные договора о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности", а также Типовые формы договоров о полной материальной ответственности (см. об этом ниже, а также [комментарий](#) к ст. 235 ТК).

2. Письменные договоры о полной материальной ответственности работодатель вправе заключить лишь:

1) с работниками, которым исполнилось (ко дню заключения договора) полных 18 лет;

2) в случаях недостачи вверенного работнику имущества, если работник непосредственно обслуживает или использует денежные, товарные ценности или иное имущество.

3. Указанным выше постановлением Минтруда Российской Федерации N 85 от 31.12.02 (зарегистрировано в Минюсте Российской Федерации 03.03.03 N 4171, официально опубликовано в "Российской газете" 8 февраля 2003 г.):

1) признаны недействующими на территории Российской Федерации следующие правовые акты Союза ССР, посвященные полной материальной ответственности (индивидуальной и коллективной):

постановление Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 28 декабря 1977 г. N 447/24 "Об утверждении перечня должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми предприятием, учреждением, организацией может заключать письменные договоры о полной материальной ответственности за необеспечение сохранности ценностей, переданных им для хранения, обработки, продажи (отпуска), перевозки или применения в процесс производства, а также типового договора о полной индивидуальной материальной ответственности";

постановление Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 14 сентября 1981 г. N 259/16-59 "Об утверждении перечня работ, при выполнении которых может вводиться коллективная (бригадная) материальная ответственность, условий ее применения и типового договора о коллективной (бригадной) материальной ответственности";

постановление Госкомтруда СССР и секретариата ВЦСПС от 22 июня 1983 г. N 133/13-53 "О внесении изменений в постановление Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 14 сентября 1981 г. N 259/16-59";

постановление Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 26 сентября 1986 г. N 365/22-37 "О дополнении Перечня работ, при выполнении которых может вводиться коллективная (бригадная) материальная ответственность";

2) утвержден следующий перечень должностей, замещаемых работниками, с которыми работодатель может заключать письменные договора о полной индивидуальной материальной ответственности за недостачу вверенного имущества:

кассиры, контролеры, кассиры-контролеры (в том числе старшие), а также другие работники, выполняющие обязанности кассиров (контролеров);

руководители, их заместители, специалисты и иные работники, осуществляющие: депозитарную деятельность; экспертизу, проверку подлинности и иную проверку, а также уничтожение в установленном порядке денежных знаков, ценных бумаг, эмитированных кредитной или иной финансовой организацией и/или Минфином России бланков; операции по купле, продаже, разращению на оплату и иным формами и видами оборота денежных знаков, ценных бумаг, драгоценных металлов, монет из драгоценных металлов и иных валютных ценностей; операции с денежной наличностью при обслуживании банкоматов и обслуживании клиентов, имеющих индивидуальные сейфы в хранилище, учет и хранение ценностей и иного имущества клиентов в хранилище; операции по эмиссии, учету, хранению, выдаче и уничтожения банковских, кредитных, дисконтных карт, косовому и иному финансовому обслуживанию клиентов, по подсчету, пересчету и формированию денежной наличности и валютных ценностей;

инкассаторские функции и перевозку (транспортировку) денежных средств и иных ценностей (в том числе водители-инкассаторы), а также иные работники, выполняющие аналогичные функции;

директора, заведующие, администраторы (в том числе старшие, главные), другие руководители организаций и подразделений (в том числе секций, приемных пунктов, отделов, залов) торговли, общественного питания, бытового обслуживания, гостиниц (кемпингов, мотелей), их заместители, помощники, продавцы, товароведы всех специализаций (в том числе старшие, главные), а также иные работники, выполняющие аналогичные функции; начальники (руководители) строительных и монтажных цехов, участков и иных строительно-монтажных цехов, участков и иных строительно-монтажных подразделений, производители работ и мастера (в том числе старшие, главные) строительных и монтажных работ;

заведующие, другие руководители складов, кладовых (пунктов, отделений), ломбардов, камер хранения, других организаций и подразделений по заготовке, транспортировке, хранению, учету и выдачу материальных ценностей, их заместители; заведующие хозяйством, коменданты зданий и иных сооружений, кладовщики, кастелянши; старшие медицинские сестры организаций здравоохранения; агенты по заготовке и/или снабжению, экспедиторы по перевозке и другие работники, осуществляющие получение, заготовку, хранение, учет, выдачу, транспортировку материальных ценностей;

заведующие и иные руководители аптечных и иных фармацевтических организаций, отделов, пунктов и иных подразделений, их заместители, провизоры, технологи, фармацевты; лаборанты, методисты кафедр, заведующие секторами библиотек;

3) утвержден следующий перечень работ, выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключать письменные договора о полной индивидуальной ответственности за недостачу вверенного имущества:

работы по приему и выплате всех видов платежей; по расчетам при продаже (реализации) товаров, продукции и услуг (в том числе не через кассу, через кассу, без кассы через продавца, через официанта или иного лица, ответственного за осуществление расчетов); по обслуживанию торговых и денежных автоматов; по изготовлению и хранению всех видов билетов, талонов, абонементов (включая абонементы и талоны на отпуск пищи (продуктов питания) и других знаков (документов), предназначенные для расчетов за услуги;

работы, связанные с осуществлением: депозитарной деятельности; экспертизы, проверки подлинности и иной проверки, а также уничтожения в установленном порядке денежных знаков, ценных бумаг, эмитированных кредитной или иной финансовой организацией и/или Минфином России бланков; операций по купле, продаже, разрешению на оплату и иных форм и видов оборота денежных знаков, ценных бумаг драгоценных металлов, монет из драгоценных металлов и иных валютных ценностей; операций с денежной наличностью при обслуживании банкоматов и обслуживанием клиентов, имеющих индивидуальные сейфы в хранилище, учет и хранение ценностей и иного имущества клиентов в хранилище; операций по эмиссии, учету, хранению, выдаче и уничтожения банковских, кредитных, дисконтных карт, косовому и иному финансовому обслуживанию клиентов, по подсчету, пересчету и формированию денежной наличности и валютных ценностей; инкассаторские функции и перевозку (транспортировку) денежных средств и иных ценностей;

работы: по купле (приему), продаже (торговле, отпуску, реализации) услуг, товаров (продукции), подготовке их к продаже (торговле, отпуску, реализации);

работы: по приему на хранение, обработке (изготовлению), хранению, учету, отпуску (выдаче) материальных ценностей на складах, базах, в кладовых, пунктах; отделениях, на участках, в других организациях и подразделениях; по выдаче (приему) материальных ценностей лицам, находящимся в санаторно-курортных и других лечебно-профилактических организациях, пансионатах, кемпингах, мотелях, домах отдыха, гостиницах, общежитиях, комнатах отдыха на транспорте, детских организациях, спортивно-оздоровительных и туристских организациях, а также пассажирам всех видов транспорта; по экипировке пассажирских судов, вагонов и самолетов;

работы: по приему от населения предметов культурно-бытового назначения и других материальных ценностей на хранение, в ремонт и для выполнения иных операций, связанных с изготовлением, восстановлением или улучшением качества этих предметов (ценностей), их хранению и выполнению других операций с ними; по выдаче на прокат населению предметов культурно-бытового назначения и других материальных ценностей;

работы: по приему и обработке для доставки (сопровождению) груза, багажа, почтовых отправлений и других материальных ценностей, их доставке (сопровождению), выдачу (сдаче);

работы: по покупке, продаже, обмену, перевозке, доставке, пересылке, хранению, обработке и применению в процессе производства драгоценных и полудрагоценных металлов, камней, синтетического корунда и иных материалов, а также изделий из них;

работы: по выращиванию, откорму, содержанию и разведению сельскохозяйственных и других животных;

работы: по изготовлению, переработке, транспортировке, хранению, учету и контролю, реализации (покупке, продаже, поставке) ядерных материалов, радиоактивных веществ и отходов, других химических веществ, бактериологических материалов, оружия, боеприпасов, комплектующих к ним, взрывчатых веществ и другой продукции (товаров), запрещенных или ограниченных к свободному обороту;

4) утверждена Типовая форма договора о полной индивидуальной материальной ответственности.

4. Завершая комментарий к ст. 244 ТК, следует также учесть, что:

1) договор о полной материальной ответственности вправе заключить со своими работниками и работодатели физические лица (в том числе и индивидуальные предприниматели);

2) работодатели могут воспользоваться приведенным выше Типовым договором, могут разработать и собственную форму такого договора (однако они не вправе менять условия о материальной ответственности, установленными в ст. 233, 239, 242-244 ТК, и указанного Типового договора (она действует в той части, в которой не противоречит нормам ТК, ст. 422, 423 ТК).

О коллективной (бригадной) материальной ответственности см. [комментарий](#) к ст. 245 ТК.

Статья 245. Коллективная (бригадная) материальная ответственность за причинение ущерба

1. Комментируемая статья установила условия, при которых возможно введение коллективной материальной ответственности. К ним относятся:

а) совместное выполнение работниками работ;

б) совместное выполнение работ, упомянутых в специальном перечне (см. об этом ниже);

в) невозможность при этом разграничения индивидуальной материальной ответственности каждого из работников;

г) согласование вопроса о коллективной материальной ответственности с коллективом работников (в том числе бригадой).

Несоблюдение хотя бы одного из упомянутых выше и иных перечисленных в ст. 245 ТК условий означает, что администрация незаконно применила коллективную материальную ответственность у себя в организации (см. также [комментарий](#) к ст. 244 ТК).

2. Постановлением Минтруда Российской Федерации N 85 от 31.12.02 (см. об этом подробные [комментарий](#) к ст. 244 ТК), в частности:

1) признаны недействующими на территории Российской Федерации следующие правовые акты Союза ССР, посвященные коллективной (бригадной) материальной ответственности:

постановление Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 14 сентября 1981 г. N 259/16-59 "Об утверждении перечня работ, при выполнении которых может вводиться коллективная (бригадная) материальная ответственность, условий ее применения и типового договора о коллективной (бригадной) материальной ответственности";

постановление Госкомтруда СССР и секретариата ВЦСПС от 22 июня 1983 г. N 133/13-53 "О внесении изменений в постановление Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 14 сентября 1981 г. N 259/16-59";

постановление Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 26 сентября 1986 г. N 365/22-37 "О дополнении Перечня работ, при выполнении которых может вводиться коллективная (бригадная) материальная ответственность";

2) утвержден следующий перечень работ, при выполнении которых может вводиться полная коллективная (бригадная) материальная ответственность за недостачу вверенного имущества:

работы по приему и выплате всех видов платежей; по расчетам при продаже (реализации) товаров, продукции и услуг (в том числе не через кассу, через кассу, без кассы через продавца, через официанта или иного лица, ответственного за осуществление расчетов); по обслуживанию торговых и денежных автоматов; по изготовлению и хранению всех видов билетов, талонов, абонементов (включая абонементы и талоны на отпуск пищи (продуктов питания) и других знаков (документов), предназначенные для расчетов за услуги;

работы, связанные с осуществлением: депозитарной деятельности; экспертизы, проверки подлинности и иной проверки, а также уничтожения в установленном порядке денежных знаков, ценных бумаг, эмитированных кредитной или иной финансовой организацией и/или Минфином России бланков; операций по купле, продаже, разрешению на оплату и иных форм и видов оборота денежных знаков, ценных бумаг драгоценных металлов, монет из драгоценных металлов и иных валютных ценностей; операций с денежной наличностью при обслуживании банкоматов и обслуживанием клиентов, имеющих индивидуальные сейфы в хранилище, учет и хранение ценностей и иного имущества клиентов в хранилище; операций по эмиссии, учету, хранению, выдаче и уничтожения банковских, кредитных, дисконтных карт, косовому и иному финансовому обслуживанию клиентов, по подсчету, пересчету и формированию денежной наличности и валютных ценностей; инкассаторские функции и перевозку (транспортировку) денежных средств и

иных ценностей;

работы: по купле (приему), продаже (торговле, отпуску, реализации) услуг, товаров (продукции), подготовке их к продаже (торговле, отпуску, реализации);

работы: по приему на хранение, обработке (изготовлению), хранению, учету, отпуску (выдаче) материальных ценностей на складах, базах, в кладовых, пунктах, отделениях, на участках, в других организациях и подразделениях; по экипировке пассажирских судов, вагонов и самолетов; по обслуживанию жилого сектора гостиниц (кемпингов, мотелей и т.п.);

работы: по приему от населения предметов культурно-бытового назначения и других материальных ценностей на хранение, в ремонт и для выполнения иных операций, связанных с изготовлением, восстановлением или улучшением качества этих предметов (ценностей), их хранению и выполнению других операций с ними; по выдаче на прокат населению предметов культурно-бытового назначения и других материальных ценностей;

работы: по приему и обработке для доставки (сопровождения) груза, багажа, почтовых отправлений и других материальных ценностей, их доставке (сопровождению), выдаче (сдаче);

работы: по изготовлению (сборке, монтажу, регулировке) и ремонту машин и аппаратуры, приборов, систем и других изделий, выпускаемых для продажи населению, а также деталей и запасных частей;

работы: по покупке, продаже, обмену, перевозке, доставке, пересылке, хранению, обработке и применению в процессе производства драгоценных и полудрагоценных металлов, камней, синтетического корунда и иных материалов, а также изделий из них;

работы: по выращиванию, откорму, содержанию и разведению сельскохозяйственных и других животных;

работы: по изготовлению, переработке, транспортировке, хранению, учету и контролю, реализации (покупке, продаже, поставке) ядерных материалов, радиоактивных веществ и отходов, других химических веществ, бактериологических материалов, оружия, боеприпасов, комплектующих к ним, взрывчатых веществ и другой продукции (товаров), запрещенных или ограниченных к свободному обороту.

3. Типовой договор о коллективной материальной ответственности, о котором идет речь в комментируемой статье, также был утвержден постановлением Минтруда Российской Федерации N 85 от 31.12.02. Именно этим документом должны руководствоваться организации всех форм собственности и всех организационно-правовых форм:

4. Для правильного применения ст. 245 ТК нужно также учесть, что:

1) указанные выше Перечень и Типовой договор применяются лишь в той мере, в какой не противоречат ТК (ст. 422, 423);

2) для освобождения от материальной ответственности (в условиях коллективной (бригадной) ответственности) член коллектива (бригады) сам должен доказывать отсутствие своей вины (т.е. налицо изъятие из общих правил [ст. 233, 238](#) ТК, см. комментарий к ним);

3) и при данном виде материальной ответственности сохраняют свою силу правила:

а) ст. 239 ТК (об обстоятельствах, исключающих материальную ответственность, см. [комментарий](#) к ней);

б) ст. 240 ТК (о том, что работодатель имеет право на отказ от взыскания ущерба с работника, см. [комментарий](#) к ней).

Статья 246. Определение размера причиненного ущерба

1. Определяя размер причиненного ущерба, работодатель должен исходить из:

1) фактического размера ущерба (он определяется с учетом правил ст. 238 ТК о прямом действительном ущербе, см. [комментарий](#) к ней);

2) рыночных цен, действующих в данной местности. При этом работодатели должны учесть, что рыночные цены:

а) определяются (для целей бухучета) по регулируемым государством ценам на товары, а при их отсутствии, по ценам, которые при сравнимых обстоятельствах обычно взимаются за аналогичные товары (ст. 424 ТК, см. ее анализ в книге: Гув А.Н. Постатейный комментарий к части 1 ГК РФ (изд. 3). - М.: Инфра-М, 2003);

б) для целей налогообложения и налогового учета - определяется по правилам ст. 40 НК (см. ее анализ в книге: Гув А.Н. Постатейный комментарий к части 1 НК РФ (изд. 2). - М.: Инфра-М, 2001);

3) в любом случае размер фактического ущерба в организации определяется не ниже, чем стоимость имущества по данным бухучета с учетом амортизации (износа) имущества (при этом необходимо руководствоваться Положением о бухучете и Законом о бухучете);

2. Лишь федеральным Законом может быть установлен особый порядок определения размера ущерба, причиненного работодателю хищением, умышленной порчей, недостачей или утратой отдельных видов имущества, а также в случаях, когда фактический размер причиненного ущерба превышает его номинальный размер. При этом:

а) в настоящее время, такой закон еще не принят;
б) впредь до принятия такого закона следует учесть, что продолжают действовать ранее изданные правовые нормы, предусматривающие такую повышенную материальную ответственность. Она, в частности, возможна:

- при причинении ущерба работниками, выполняющими операции по покупке, продаже, мене, транспортировке, хранению драгоценных металлов, алмазов, драгоценных камней, работники, обрабатывающие и применяющие в процессе производства драгоценные металлы и камни;

- при хищении крупного рогатого скота, и его гибели;

- при хищении и порче валютных ценностей;

- при хищении и недостаче мяса, мясопродуктов, молока, молокопродуктов (см. БВС, 1983,

№ 1).

3. В практике возник ряд вопросов, связанных с применением ст. 245, 246 ТК:

Должны ли работники привлекаться к материальной ответственности, если в результате их действий организация, где они работают, вынужденно отвечать перед третьими лицами?

Да, могут. Сама организация отвечает перед третьими лицами в соответствии со ст. 402 ГК РФ, а работники привлекаются к материальной (не имущественной!) ответственности по нормам ст. 238, 241, 242, 246 ТК.

Если ущерб причинен водителем - работником организации и экспедитором - гражданином-предпринимателем, как их привлечь к ответственности?

Водитель, будучи работником, состоящим в трудовых отношениях с работодателем, привлекается к материальной ответственности, а предприниматель-экспедитор - к имущественной ответственности по нормам ГК РФ (ст. 15, 393, 401, 801 ГК РФ).

С какого момента возникает у работодателя право привлечения работника к материальной ответственности?

После определения понесенных фактических потерь, на основании данных бухгалтерского учета. При этом, в соответствии с п. 27 действующего Положения о бухучете, необходимо провести внеочередную инвентаризацию в установленном порядке.

Следует ли исходить из рыночных цен в любом случае (т.е. и при причинении ущерба в результате хищения, умышленного уничтожения, умышленной порчи имущества работодателя, и при определении размера ущерба по правилам ч. 2 ст. 246 ТК)?

Да, следует: дело в том, что балансовая стоимость (равно как и себестоимость) имущества, из которой вычитаются суммы износа, исчисленного в установленном порядке, упомянутая в ст. 246, безусловно, базируется в настоящее время на рыночных ценах (ст. 424 ГК, ст. 40 НК).

Во всех ли случаях совместного причинения вреда работниками их ответственность наступает по правилам 245 ТК:

Да, во всех. Дело в том, что эти правила посвящены случаям, когда вред причинен по вине именно нескольких работников (а не иных лиц). Однако если вред совместно причиняется несколькими лицами (часть которых является работниками данного работодателя, а часть не относится к числу работников), то необходимо руководствоваться правилами ст. 1080 ГК о том, что лица, совместно причинившие вред, отвечают солидарно. По заявлению потерпевшего (в данном случае работодателя) суд вправе (но не обязан) возложить на лиц, совместно причинивших вред, ответственность в долях.

В этом случае причинитель вреда, возместивший совместно причиненный вред, вправе требовать с каждого из других причинивших вред долю выплаченного работодателю возмещения в размере, соответствующем степени вины этого причинителя вреда. При невозможности определить степень вины доли признаются равными (п. 2 ст. 1081 ГК, см. об этом также в книге: Гув А.Н. Постатейный комментарий к части 2 ГК РФ (изд. 4). - М.: Инфра-М, 2003).

Статья 247. Обязанность работодателя устанавливать размер причиненного ему ущерба и причину его возникновения

1. Анализируемая статья устанавливает ряд императивных правил о том, что работодатель до принятия решения о взыскании ущерба с конкретного работника:

а) обязан провести проверку (например, путем инвентаризации имущества, исследования конкретных обстоятельств причинения ущерба и т.д.) для установления фактического размера ущерба и причин его возникновения. Инвентаризация проводится в соответствии с нормативными актами, утвержденными Минфином, МЧС, иными федеральными органами исполнительной власти;

б) вправе в этих целях создать комиссию с участием соответствующих специалистов.

Приводим примерную форму приказа о создании комиссии:

Приказ N

1. В целях установления обстоятельств поломки манометра слесарем 2-го участка Шубиным Н.А. 9 ноября 2004 г. и определения размера причиненного ущерба создать Комиссию в составе:

- 1) Михайлова Н.С. - главного инженера (председатель)
- 2) Гриценко Н.И. - бухгалтера (член комиссии)
- 3) Хоменко О.П. - начальника участка N 2 (член комиссии).

2. Комиссии завершить работу до 13 ноября 2004 г.

3. О результате работы комиссии составить акт и представить его мне на утверждение.

4. С настоящим приказом ознакомить под расписку Н.А. Шубина и членов комиссии.

Основания: рапорт начальника участка N 2 о поломке манометра от 09.11.2004; Объяснения Н.А. Шубина от 10.11.2004, Ст.247 ТК РФ.

Генеральный директор ОАО "Березка"

Громов В.Г.

2. Работодатель, кроме того (до привлечения работника к материальной ответственности), должен:

а) потребовать от работника объяснения в письменной форме. При этом отказ работника дать объяснения не может служить препятствием для привлечения его к материальной ответственности;

б) ознакомить работника и (или) его представителя со всеми материалами проверки (под расписку). Если работник не согласен с результатами проверки, он вправе их обжаловать в соответствии со ст. 381-397 ТК (см. [комментарий](#) к ним).

3. Обычно работника (как показывает анализ практики) ознакомливают с актом о расследовании обстоятельств причинения ущерба.

Акт должен содержать следующие реквизиты:

дата составления;

сведения о должностных лицах, обнаруживших ущерб и составивших акт;

описание характера ущерба и обстоятельства причинения ущерба;

оценка характера вины работника.

Чаще всего акт составляется непосредственным руководителем работ (либо комиссией, как в нашем примере), затем утверждается вышестоящим руководителем (начальник цеха, зам. директора и т.п.). Работник, причинивший ущерб, должен быть под расписку ознакомлен с актом. Расчет стоимости причиненного ущерба определяется бухгалтерией предприятия. Акт представляется на утверждение руководителю организации.

Статья 248. Порядок взыскания ущерба

1. Анализ ст. 248 ТК показывает, что:

1) привлечение работника к материальной ответственности в пределах его среднего заработка допускается в бесспорном порядке, иначе говоря, работодателя вправе без обращения в органы по рассмотрению трудовых споров издать распоряжение (приказ) о привлечении работника к материальной ответственности в сроки, упомянутые в ст. 248 ТК. При этом речь идет о календарном месяце (т.е. и нерабочие дни не исключаются из подсчета). Отсчет начинается со дня окончательного установления размера ущерба (см. [комментарий](#) к ст. 14 ТК).

Вот примерная форма приказа:

г. Саратов

14 ноября 2004 г.

Приказ N

1. Шубина Николая Андреевича, слесаря, привлечь к материальной ответственности за поломку по небрежности манометра 10 ноября 2004 г.

2. Учитывая, что средний заработок Н. А. Шубина составляет 1800 руб., а размер ущерба - 700 руб., возложить материальную ответственность в размере, не превышающем 700 руб.

3. Главному бухгалтеру обеспечить удержание сумм для возмещения причиненного ущерба из заработка Н.А. Шубина с учетом установленных законодательством ограничений.

4. С настоящим приказом ознакомить Н.А. Шубина под расписку.

Удержания начать не ранее 22 ноября 2004 г.

Основание: докладная мастера участка N 2 о поломке манометра, акт от 11.11.2004 г. о

поломке по вине Н.А. Шубина манометра, расчет суммы ущерба, вызванного поломкой манометра от 11.11.2004 г., объяснение Н.А. Шубина, ст. 238, 241, 246, 248 ТК РФ.

Директор ОАО "Березка"

Громов В.В.

2) материальная ответственность возлагается на работника в судебном порядке в случаях, когда:

а) работодатель пропустил месячный срок, установленный в ст. 248 ТК;
б) работник не согласен с привлечением его к материальной ответственности и добровольно не возмещает ущерб;
в) сумма ущерба превышает размер среднего заработка работника (если такого превышения нет - сохраняется бесспорный порядок взыскания, даже если работник не согласен с этим);

3) работник в любом случае (а не только тогда, когда работодателем не был соблюден установленный порядок взыскания) вправе обжаловать взыскание в судебном порядке;

2. Работник может добровольно (даже при несогласии с этим работодателя) возместить ущерб:

1) полностью (например, путем внесения в кассу организации соответствующей денежной суммы);

2) частично (например, путем частичного погашения суммы ущерба наличными деньгами).

3. Лишь по письменному соглашению с работодателем работник вправе также:

1) возместить ущерб с рассрочкой. При этом определяются сроки погашения, размеры очередных платежей, формы погашения, ответственность за нарушение условий рассрочки и т.п. вопросы. Условием применения рассрочки является то, что работник передает работодателю соответствующее письменное обязательство. Если такой работник увольняется (независимо от оснований прекращения трудового договора, см. об этом [комментарий](#) к ст. 77-83 ТК), то он обязан погасить (ко дню увольнения) всю сумму ущерба. Работодатель не вправе удержать сумму ущерба (т.к. срок для бесспорного взыскания уже истек) из сумм, причитающихся увольняемому работнику. При отказе работника погасить оставшуюся часть задолженности работодатель вправе взыскать соответствующую сумму только в судебном порядке;

2) путем передачи работодателю (с его согласия) равноценного (исходя из качества, вида, технических характеристик, степени износа и т.п.) имущества либо исправить (за свой счет, своими силами) поврежденное имущество.

4. В любом случае возмещения ущерба производится независимо от привлечения работника к иным видам ответственности (в том числе уголовной, дисциплинарной, административной).

Статья 249. Возмещение затрат, связанных с обучением работника

1. Анализ правил ст. 249 ТК показывает, что:

1) она применяется лишь в той мере, в какой:

а) работодатель направил работника на обучение (см. об этом комментарий к [ст. 173, 187](#) ТК);

б) работодатель понес затраты на обучение такого работника;

в) работник увольняется до истечения срока "отработки" (предусмотренного в договоре между ним и работодателем) после окончания обучения;

2) они предоставляют право работодателю потребовать от работника (а последнего - обязывает это сделать) возмещения ему всех затрат, понесенных на его обучение.

2. Применяя правила ст. 249 ТК, нужно учесть, что работник не во всех случаях обязан возместить затраты, связанные с его обучением, а лишь в случаях:

1) увольнения по собственному желанию без уважительных причин (см. об этом [комментарий](#) к ст. 80 ТК);

2) прекращения трудового договора по другим основаниям, при отсутствии уважительных причин прекращения договора (например, за прогулы, за разглашение коммерческой тайны работодателя, при осуждении за хищение и т.д.). См. об этом [комментарий](#) к ст. 77-83 ТК.

Статья 250. Снижение органом по рассмотрению трудовых споров размера ущерба, подлежащего взысканию с работника

1. Применяя правила ст. 250 ТК, нужно учесть, что:

1) орган по рассмотрению трудовых споров, связанных с взысканием ущерба (упомянутый в ст. 250 ТК) это:

а) комиссия по трудовым спорам (см. об этом [комментарий](#) к ст. 384-389 ТК);

б) суд (в том числе мировой судья) (см. об этом [комментарий](#) к ст. 390-396 ТК);

2) обстоятельства, упомянутые в ст. 250 ТК, - орган по рассмотрению трудовых споров

обязан учитывать. При этом:

а) "степень вины", о которой идет речь в ст. 250 ТК, оценивается по таким критериям, как форма умысла (прямой или косвенный), характер вины (умышленная или неосторожная), принятие (или, наоборот, непринятие) мер к снижению размера ущерба, степень участия в совместном причинении вреда и т.п. "Конкретные обстоятельства", упоминаемые в ст. 250 ТК, могут быть самыми разнообразными: случайные обстоятельства, условия необходимой обороны, обстоятельства крайней необходимости, причинение ущерба при проведении испытаний в условиях производственно-хозяйственного риска и т.д. Во всяком случае работодатель вправе привлекать работника к материальной ответственности лишь при отсутствии обстоятельств, исключающих материальную ответственность работника (см. об этом [комментарий](#) к ст. 239 ТК) и с учетом смягчающих его вину обстоятельств. Если это не будет сделано, суд должен исправить ошибку работодателя;

б) "материальное положение" работника прямо не характеризует обстоятельства причинения вреда. Вина работника в этом причинении ущерба может быть и установлена, других смягчающих обстоятельств может вовсе и не быть, тем не менее суд, исходя из тяжелого материального положения работника, может снизить размер возмещения. При этом учитывается состав семьи виновного, размер совокупного дохода на члена семьи, уровень цен в данном регионе, возможность получения других доходов и т.п. Однако при совершении корыстных преступлений (хищения, взяточничество, должностные злоупотребления с корыстной целью и т.п.) суд не вправе уменьшать размеры возмещения.

2. Следует также учесть, что:

1) орган по рассмотрению трудового спора вправе учитывать и иные обстоятельства: дело в том, что перечень таких обстоятельств изложен в ст. 250 ТК не исчерпывающим образом;

2) конкретный размер снижения взыскания определяется указанным органом с учетом всех упомянутых выше обстоятельств.

Часть четвертая

Раздел XII. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников

Глава 40. Общие положения

Статья 251. Особенности регулирования труда

1. В комментируемой статье:

1) дается легальное определение особенностей регулирования труда нового института отечественного трудового законодательства;

2) упомянутые особенности представляют собой:

а) нормы ТК, других федеральных законов, иных правовых актов, частично (и не более!) ограничивающих действие общих правил, содержащихся в ТК;

б) нормы, предусматривающие для отдельных категорий работников (например, для беременных женщин, совместителей, работников моложе 18 лет и др.) дополнительные (т.е. действующих наряду с общими) правила регулирования труда.

2. Применяя правила ст. 251 ТК нужно учесть, что:

1) "особенности регулирования труда" (упомянутые выше) - не отменяют действия:

а) основных принципов правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений (см. о них [комментарий](#) к ст. 2 ТК);

б) основных прав и обязанностей работников и работодателей (см. об этом комментарий к [ст. 21, 22](#) ТК);

2) не парализуют "особенности правового регулирования труда" и действия норм, посвященных гарантиям и компенсациям (см. об этом [комментарий](#) к ст. 164-188 ТК);

3) сохраняют в полной мере свое действие и нормы, посвященные охране труда (см. об этом [комментарий](#) к ст. 209-231 ТК).

Статья 252. Случаи установления особенностей регулирования труда

1. Анализ ст. 252 ТК позволяет сделать ряд выводов:

1) в ней не исчерпывающим образом перечислены случаи установления "особенностей регулирования труда" (см. об этом понятии [комментарий](#) к ст. 250 ТК);

2) другие такого рода особенности могут быть установлены:

а) в нормах самого ТК (см., например, комментарий к [ст. 289-296](#) (о регулировании труда

временных и сезонных работников) [ст. 303-309](#) (о регулировании труда работников, когда работодателем является гражданин), [ст. 310-312](#) (о работе надомников) и др.);

б) в других федеральных законах (например, в Законе о госслужбе, Законе о Крайнем Севере, Законе о связи и др.).

2. Правила ст. 252 ТК (также, как и правила ст. 251 ТК):

1) имеют общий характер. Дело в том, что конкретным видам особенностей регулирования труда посвящены нормы глав 41-55 ТК;

2) применяются в той мере, в какой иное не установлено в других федеральных законах.

Глава 41. Особенности регулирования труда женщин, лиц с семейными обязанностями

Статья 253. Работы, на которых ограничивается применение труда женщин

1. Применяя правила ст. 253 ТК нужно учесть ряд важных обстоятельств:

1) они лишь ограничивают, но вовсе не запрещают применение труда на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда и на подземных работах;

2) нефизические работы (например, в качестве руководителей, учетно-бухгалтерских работников), а также работы по бытовому и санитарному обслуживанию (например, санитарки, прачки, уборщицы, дезинфекционисты и др.) - женщины могут выполнять даже на работах, отнесенных к тяжелым работам и работам с вредными и опасными условиями труда, подземных работах;

3) в отличие от этого применение труда женщин запрещается (т.е. их труд использовать нельзя) на работах связанных с подъемом и перемещением вручную тяжестей, превышающих следующие допустимые предельные нормы:

предельную массу поднимаемого и перемещаемого груза (не более 10 кг до 2 раз в час);

предельную массу перемещаемого одиночного груза (до 7 кг);

предельную массу перемещаемого груза в течение всей смены.

Следует учесть, что в массу перемещаемого груза включается и масса тары и упаковки (постановление Правительства Российской Федерации N 105 от 06.02.93 "О новых нормах предельно допустимых нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручную").

2. Следует также обратить внимание на то, что:

1) Перечни, упомянутые в части 3 ст. 253 ТК, в настоящее время еще не обновлены (после введения в действие ТК);

2) сохраняют свою силу (в части не противоречащей ТК, ст. 422, 423 ТК):

а) Перечень тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда женщин (утв. постановлением Правительства Российской Федерации N 162 от 25.02.2000);

б) указанное выше постановление Правительства Российской Федерации N 105 от 06.02.93.

3. Если работодатель докажет в ходе аттестации рабочих мест (при положительном заключении государственной экспертизы труда и службы госсанэпиднадзора субъектов Российской Федерации), что он устранил вредные условия труда на производствах, перечисленных в Перечне от 25.02.00 (упомянутого выше), то допускается применение труда женщин, даже на таких работах.

Статья 254. Перевод на другую работу беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет

1. Применяя правила ст. 254 ТК нужно учесть, что:

1) нормы выработки и нормы обслуживания (см. об этих понятиях [комментарий](#) к ст. 159-163 ТК) женщинам, работодатель обязан снизить (а не вправе только), поскольку:

а) женщина обратилась с заявлением об этом (письменным);

б) это предусмотрено в медицинском заключении;

2) женщина может быть переведена и на более легкую работу.

Для перевода на более легкую работу женщина представляет работодателю соответствующую медицинскую справку. В ней могут содержаться рекомендации о характере работы, которую женщина может выполнять, предписания о снижении норм обслуживания и т.д. В случае невозможности перевода женщины в данной организации на другую (более легкую) работу (например, из-за отсутствия вакансии), администрация должна принять меры к облегчению труда на основной работе в соответствии с указаниями, содержащимися в справке медицинского учреждения (БВС РСФСР. 1975. N 12).

2. Статья 254 ТК предусматривает более высокий уровень защиты интересов беременной женщины. В частности, теперь до решения вопроса о предоставлении ей более легкой работы, она

может быть совсем освобождена от работы. При этом за ней сохраняется средний заработок за все время, пока решался вопрос о ее переводе. Женщина должна быть освобождена от прежней работы начиная со следующего дня после подачи заявления об этом и представления медицинского заключения (или хотя бы представления только медицинского заключения, если она не ставит вопрос о ее освобождении).

3. Женщины, имеющие детей до 1,5 лет, по своему желанию могут приступить к работе. Однако, если при этом возникает невозможность выполнения прежней работы, организация обязана предоставить такой работнице другую работу. "Другая работа" не обязательно должна быть в данном случае более легкой. Однако, во всяком случае, она должна исключить неблагоприятное воздействие на организм работницы. Настаивать на том, чтобы такая работница воспользовалась своим правом на частично оплачиваемый отпуск (см. об этом [КОММЕНТАРИЙ](#) к ст. 256 ТК), организация не вправе. До достижения ребенком 1,5 лет работодатель обязан обеспечить выплату прежнего среднего заработка (исчисленного в соответствии со ст. 139 ТК, см. [КОММЕНТАРИЙ](#)).

4. О выдаче женщинам, указанным в ст. 254, лечебно-профилактического питания (в том числе и при переводе на более легкую работу) см. [КОММЕНТАРИЙ](#) к ст. 222 ТК. Об условиях неполного рабочего дня для таких женщин см. [КОММЕНТАРИЙ](#) к ст. 93 ТК.

5. Приводим пример приказа о переводе женщин на более легкую работу:

г. Смоленск

27 июля 2003 г.

Приказ N

1. Никифорову Валентину Степановну такелажницу участка N 3 перевести на работу весовщицы согласно ее заявлению и медицинскому заключению от 28 июля 2003 г. на весь срок беременности и родов и до исполнения ребенку возраста 1,5 лет.

2. Главному бухгалтеру обеспечить исчисление и выплату заработной платы В.С. Никифоровой не ниже ее среднего заработка по прежней работе.

3. С настоящим приказом ознакомить под расписку В.С. Никифорову.

Основания: заявление Никифоровой В.С. от 27.07.2003, медицинское заключение от 25.07.2003, ст. 139, 254 ТК РФ.

Директор ООО "Маяк"

Норков Г.И.

Статья 255. Отпуска по беременности и родам

1. Применяя правила ст. 255 ТК нужно учесть ряд обстоятельств:

1) продолжительность отпуска по беременности и родам, предусмотренная в ст. 255 ТК:

а) работодатель обязан соблюсти в любом случае;

б) может быть увеличена федеральными законами (например, Законом о Чернобыле, Законом о Крайнем Севере, Законом о пособиях), коллективным договором или трудовым договором;

2) в настоящее время не имеет значения наличие общего трудового стажа (ранее необходим был стаж не менее одного года) для предоставления частично оплачиваемого отпуска по уходу за ребенком до достижения им 1,5 лет после отпуска по беременности и родам (см. об этом [КОММЕНТАРИЙ](#) к ст. 256 ТК).

Продолжительность отпуска по беременности и родам, установленная в части первой ст. 255 ТК, теперь не может быть уменьшена, даже если женщина фактически находилась в дородовом отпуске менее 70 календарных дней (например, 33 дня, 20 дней и т.д.). Оставшаяся неиспользованной часть дородового отпуска подлежит присоединению к отпуску послеродовому. Послеродовой отпуск исчисляется со дня родов, включая и этот день.

2. Размеры и порядок выплаты пособий по беременности и родам установлены в Законе о пособиях. Если женщина обучается в образовательном учреждении (имеются в виду их дневные отделения), она подает администрации учреждения заявление о предоставлении отпуска по беременности и родам и пособия, приложив к заявлению медицинскую справку по установленной форме. Аналогично решается вопрос и в случаях, когда женщина работает в воинских формированиях Российской Федерации, расположенных за рубежом, либо проходит службу в Вооруженных Силах Российской Федерации и МВД Российской Федерации. Если же женщина была уволена в связи с ликвидацией организации, она должна представить в орган социальной защиты заявление, листок нетрудоспособности, выписку из трудовой книжки о последнем месте работы, справку из государственной службы занятости о признании ее безработной.

О порядке предоставления отпусков женщинам, усыновившим новорожденных детей, см. [КОММЕНТАРИЙ](#) к ст. 264 ТК.

3. Что же касается предоставления отпуска по беременности и родам работницам, то следует учесть, что отпуск по беременности и родам предоставляется на основании заявления работницы и листка нетрудоспособности, выданного медицинским учреждением. Администрация организации должна издать приказ о предоставлении отпуска по беременности и родам. Вот примерное содержание такого приказа.

г. Москва

13 декабря 2003 г.

Приказ N

1. Семеновой Наталье Викторовне, инженеру-технологу, предоставить отпуск по беременности и родам с 14 декабря 2003 г. установленной продолжительности.

2. Главному бухгалтеру обеспечить начисление и выплату сумм, причитающихся Н.В. Семеновой.

3. С настоящим приказом ознакомить Н.В. Семенову.

Основание: заявление Семеновой Н.В. от 13 декабря 2003 г., листок нетрудоспособности, выданный Н.В. Семеновой 11 декабря 2003, ст. 255 ТК.

Директор ПТ "Вибромашина"

А.Н. Данилов

Статья 256. Отпуска по уходу за ребенком

1. Анализ ст. 256 позволяет сделать ряд выводов:

1) отпуск по уходу за ребенком (упомянутый в ст. 256 ТК) предоставляется только:

а) по письменному заявлению работницы;

б) только до достижения ребенком возраста 3 лет;

2) пособие по уходу за ребенком - в настоящее время выплачивается в соответствии с Законом о пособиях;

3) данный вид отпуска может быть использован:

а) полностью (т.е. непрерывно со дня рождения ребенка до исполнения ему 3 лет);

б) по частям (т.е. допускаются и перерывы в использовании отпуска);

в) не только матерью ребенка, но также его отцом, бабушкой, дедом, другими родственниками (например, братьями, сестрами и т.п.) фактически осуществляющими уход за ребенком;

4) по желанию работника допускается работа во время нахождения в отпуске по уходу за ребенком (с сохранением пособия по уходу за ребенком):

а) на условиях неполного рабочего времени (см. об этом [комментарий](#) к ст. 93 ТК);

б) на условиях надомного труда (см. об этом [комментарий](#) к [ст. 310](#), [312](#) ТК);

2. Применяя правила ст. 256 нужно также учесть, что:

1) и за матерью ребенка, и за иными лицами, указанными в ст. 256 ТК, на весь период отпуска сохраняется место работы (должность);

2) данный вид отпуска засчитывается в общий и непрерывный трудовой стаж, а также в стаж работы по специальности.

3. Завершая анализ ст. 256, приводим примерный приказ о предоставлении данного вида отпуска.

г. Нальчик

27 декабря 2004 г.

Приказ N

1. Коробовой Наталье Сергеевне, экономисту, предоставить отпуск по уходу за ребенком установленной продолжительности.

2. На период отпуска по уходу за ребенком сохранить за Коробовой Н.С. ее прежнюю работу.

3. С настоящим приказом ознакомить Н.С. Коробову под расписку.

Основание: заявление Коробовой Н.С., копия свидетельства о рождении Коробова Н.К., ст. 256 ТК.

Директор ЗАО "Эльбрус"

Жилоков М.К.

Статья 257. Отпуска работникам, усыновившим ребенка

1. Анализ ст. 257 ТК позволяет сделать ряд выводов:

1) работодатель обязан предоставить лицам, усыновившим ребенка, отпуск той продолжительности, что предусмотрено в ст. 257 ТК;

2) работодатель вправе (за счет собственных средств) предоставить и отпуска большей продолжительности. Однако пособие по уходу за ребенком выплачиваемая в соответствии с Законом о пособиях, выплачивается в пределах сроков, указанных в ст. 257 ТК;

3) отпуск может быть предоставлен лишь одному из супругов (даже если они оба усыновили ребенка).

2. Упомянутые в ст. 257 отпуска необходимо предоставлять не только женщинам, усыновившим ребенка непосредственно из родильного дома. В настоящее время и в случаях, если усыновление произошло при других обстоятельствах (например, после смерти сестры, после которой остался ребенок, или, скажем, из дома ребенка и т.п.), женщине пособие выплачивается. Хотя в ст. 257 прямо не указано, что женщина, усыновившая ребенка не из роддома, а из дома ребенка, из больницы и т.д., имеет право на отпуск по уходу за ребенком до исполнения ему 3 лет, все же такой отпуск по ее просьбе необходимо предоставлять. Кроме того, работнику усыновившему ребенка, первый отпуск предоставляется до истечения 6 месяцев работы (ст. 122 ТК).

3. В соответствии с Порядком предоставления отпуска работникам, усыновившим ребенка (утв. постановлением Правительства Российской Федерации N 719 от 11.10.2001 г., этот документ действует впредь до принятия нового):

а) для получения отпуска работник, усыновивший ребенка (детей), представляет по месту работы (службы):

заявление о предоставлении отпуска с указанием в нем дня вступления в законную силу решения суда об установлении усыновления ребенка (с предъявлением копии решения суда об установлении усыновления);

копию свидетельства о рождении ребенка (детей).

При оформлении отпуска одним из супругов, усыновивших ребенка (детей), представляется справка с места работы (учебы, службы) другого супруга о том, что отпуск в связи с усыновлением ребенка (детей) им не используется;

б) предоставление отпуска работнику, усыновившему ребенка (детей), оформляется приказом работодателя с указанием в нем продолжительности отпуска;

в) работникам, усыновившим ребенка (детей), в период отпуска назначается и выплачивается пособие при усыновлении ребенка. Основанием для назначения указанного пособия является приказ работодателя о предоставлении работнику отпуска. Приводим примерную форму приказа:

г. Муром

27 сентября 2005 г.

Приказ N

1. Мироновой Н.С. предоставить отпуск в связи с усыновлением ребенка установленной продолжительности.

2. По окончании отпуска, указанного в п. 1 настоящего приказа, предоставить Н.С. Мироновой отпуск по уходу за ребенком до исполнения им возраста 3 лет.

3. На время отпуска сохранить за Н.С. Мироновой прежнюю работу.

4. Главному бухгалтеру и начальнику отдела кадров обеспечить оформление отпуска Н.С. Мироновой и выплату ей соответствующих сумм с соблюдением тайны усыновления.

5. С настоящим приказом ознакомить Н.С. Миронову под расписку.

Основание: заявление Н.С. Мироновой, копия решения суда от 20 сентября 2005 г., копия свидетельства о рождении Миронова Н.Н., ст. 257 ТК РФ.

Директор ОАО "Цемент"

Ермаков С.Н.

Статья 258. Перерывы для кормления ребенка

1. Анализ ст. 258 ТК позволяет сделать ряд выводов:

1) перерывы для кормления ребенка предоставляются не только работающим матерям, но и иным лицам, имеющим ребенка в возрасте до 1,5 лет (вывод основан на систематическом толковании ст. 258 и ст. 257, 264 ТК, см. [комментарий](#));

2) упомянутые в ст. 258 перерывы:

а) должны предоставляться не реже, чем через каждые 3 часа и продолжительностью не менее 30 мин. (1 часа) каждый. Однако более часто и большей продолжительности - такие перерывы работник вправе предоставлять;

б) не удлиняют общую продолжительность ежедневной работы или продолжительность

рабочей недели (см. об этом комментарий к [ст. 91, 94](#) ТК);

в) могут быть присоединены к перерыву отдыха и для приема пищи (т.е. к так называемому "обеденному перерыву, см. о нем [комментарий](#) к ст. 108 ТК). Для этого женщина вправе подать письменное заявление работодателю;

г) могут суммироваться и переноситься либо на начало работы, либо на конец рабочего дня (рабочей смены). Это также делается по заявлению женщины. При этом продолжительность ежедневной работы, безусловно, сокращается;

д) включаются в рабочее время и оплачиваются исходя из среднего заработка (он исчисляется по правилам ст. 139, см. [комментарий](#)).

2. Применяя правила ст. 258 ТК, нужно также учесть, что:

1) если предоставление перерывов для кормления ребенка невозможно из-за специфики выполняемой женщиной работы, она переводится на другую работу (см. [комментарий](#) к ст. 254 ТК);

2) работодатель должен издать приказ о предоставлении женщине перерывов для кормления ребенка. Вот пример такого приказа:

г. Брянск

27 мая 2005 г.

Приказ N

1. Протопоповой Марине Сергеевне, аппаратчице цеха N 3 предоставить ежедневно перерывы для кормления ребенка согласно графику (прилагается).

2. Продолжительность каждого кормления - 40 минут.

3. Главному бухгалтеру и мастеру цеха N 7 обеспечить учет работы М.С. Протопоповой (в связи с изданием настоящего приказа) и начисление ее среднего заработка.

4. С настоящим приказом ознакомить М.С. Протопопову под расписку.

Основание: заявление М.С. Протопоповой, график кормления, свидетельство о рождении Протопопова О.С. от 17.12.2004, ст. 258 ТК.

Директор ООО

Сперанский М.Ю.

Статья 259. Гарантии работникам при направлении в служебные командировки, привлечении к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни

1. Льготы, предоставленные комментируемой статьей беременным женщинам, действуют на весь срок беременности, т.е. с момента представления женщиной работодателю соответствующих медицинских документов до рождения ребенка. Эти льготы теперь предоставляются женщинам, имеющим хотя бы одного ребенка в возрасте до 3 лет (а не до двух лет, как было ранее). Кроме того, беременные женщины и матери, имеющие хотя бы 1 ребенка в возрасте до 12 лет, не могут привлекаться и к дежурствам в ночное время, в выходные и праздничные дни (Бюлл. ВЦСПС. 1954. N 8).

2. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов утра. О понятии сверхурочных работ см. [комментарий](#) к ст. 99 ТК. Нельзя привлекать женщин, упомянутых в ст. 259, к ночным работам и в тех случаях, когда на ночное время приходится не вся, а часть рабочей смены (БВС РСФСР. 1975. N 12). О служебных командировках см. [комментарий](#) к ст. 166-169 ТК. См. также [комментарий](#) к ст. 264, предоставляющей аналогичные льготы отцам, воспитывающим детей без матерей, а также опекунам несовершеннолетних.

3. В отличие от беременных женщин (которых даже с их согласия нельзя привлекать к сверхурочным работам), женщины, имеющие детей в возрасте до 3 лет, могут быть привлечены к сверхурочным работам, если они дали на это согласие. Беременные женщины и женщины, имеющие детей до 12 лет, не могут быть привлечены также к дежурствам (см. комментарий к Бюлл. ВЦСПС. 1954. N 8).

Следует обратить внимание на существенные изменения содержания закона. Дело в том, что ранее к сверхурочным работам нельзя было привлекать (без их согласия) женщин, имеющих детей в возрасте от 3 до 14 лет (ст. 163 КЗоТ).

4. В настоящее время:

а) могут привлекаться к работам с 10 часов вечера до 6 часов утра только с их согласия мужчины, имеющие детей в возрасте до 3 лет, равно как работники (независимо от пола), осуществляющие уход (если это необходимо и подтверждено соответствующим медицинским заключением) за ребенком;

б) только с их согласия могут быть привлечены к сверхурочным работам:

- женщины (не являющиеся матерями), имеющие детей в возрасте до 3 лет

(включительно);

- мужчины, имеющие детей в возрасте до 3 лет и воспитывающие их без матерей, иной вывод противоречил бы систематическому толкованию правил ст. 259 и ст. 264 ТК (см. [комментарий](#));

в) нельзя привлекать к сверхурочным работам (без их согласия) также:

- работников (независимо от их пола) имеющих детей-инвалидов или инвалидов с детства до достижения ими возраста 18 лет;

- работников (обоих полов), осуществляющих уход за больными членами их семей (в т.ч. и взрослыми членами семьи) при наличии соответствующего медицинского заключения;

- инвалидов (независимо от группы инвалидности). При этом если медицинскими рекомендациями инвалиду запрещены такие работы, то его нельзя привлекать к сверхурочным работам даже с его согласия.

Кроме того, систематический анализ ст. 259, 264 ТК показывает, что гарантии и льготы, предоставляемые женщине в связи с материнством (включая ограничение привлечения к труду на ночных и сверхурочных работах), распространяются также на отцов, воспитывающих детей без матери, а также на опекунов (попечителей) несовершеннолетних.

4. Согласие женщина и иных упомянутых выше работников на привлечение к сверхурочным работам может быть выражено только в письменной форме. При этом работодатель под расписку обязан разъяснить им право отказаться от сверхурочных работ, ночных работ, работ в выходные и праздничные дни и направления в служебные командировки.

Статья 260. Гарантии женщинам при установлении очередности предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков

1. Анализ ст. 260 ТК показывает, что:

1) работодатель обязан предоставить ежегодный отпуск беременной женщине (по ее заявлению) либо непосредственно перед отпуском по беременности и родам, либо после отпуска;

2) в график отпусков (см. об этом [комментарий](#) к ст. 123 ТК) необходимо внести соответствующие изменения;

2. Применяя правила ст. 260 ТК нужно также учесть, что:

1) для присоединения к ежегодному отпуску отпуска по беременности и родам и для досрочного предоставления этих отпусков - не имеет значения стаж работы женщины в данной организации (т.е. он может быть и менее 6 месяцев, указанных в ст. 122 ТК, см. [комментарий](#));

2) хотя в ней речь идет о работе женщины в организации, все же и работодатели физические лица обязаны предоставлять отпуск по правилам ст. 260 ТК.

Статья 261. Гарантии беременным женщинам и женщинам, имеющим детей, при расторжении трудового договора

1. Анализ ст. 261 ТК показывает, что:

1) беременная женщина не может быть уволена по инициативе работодателя ни по одному из оснований, перечисленных в пп. 2-14 ст. 81 ТК (см. [комментарий](#) к ней);

2) лишь при полной ликвидации организации (либо прекращения деятельности физического лица) беременная женщина может быть уволена. Однако при этом необходимо учитывать правила:

а) ст. 25, 64 ГК (о том, что требования работников по выплате выходных пособий и оплате их труда работодателями производится в одной из первых очередей);

б) ст. 178 ТК (о гарантиях уволенным работникам, см. [комментарий](#) к ней).

3. Помимо льгот, упомянутых в ст. 261, беременным женщинам и женщинам с детьми до 3 лет, уволенным в установленном порядке в связи с ликвидацией организации, предоставлены и некоторые другие льготы: время поиска работы (до достижения ребенком возраста 3 лет) засчитывается в трудовой стаж для назначения пособий по социальному страхованию, в течение 12 месяцев органами социальной защиты населения оплачивается отпуск по беременности и родам женщинам, признанным безработными в связи с ликвидацией или реорганизацией организации в размере минимальной заработной платы, и др. Женщинам, воспитывающим детей-инвалидов, устанавливается квота для приема на работу (Бюлл. Минтруда РФ 1995. N 9.).

4. Увольнение женщин по мотивам беременности, а также увольнение с работы матери, кормящей грудью, карается по ст. 145 УК. Верховный Суд Российской Федерации разъяснил, что увольнение женщин в случаях, указанных в части 2 ст. 261 ТК, когда администрации организации было известно о наличии обстоятельств, исключающих возможность увольнения, это явное нарушение закона со всеми стекающими последствиями (п. 48 постановления Верховного Суда N 16).

5. Женщинам с детьми до 3 лет, уволенным в связи с ликвидацией организации, органами социальной защиты населения выплачиваются ежемесячные компенсационные выплаты (в размере, установленном для работающих женщин и находящихся в отпуске по уходу за ребенком

до достижения им 3-летнего возраста) в случае, если в момент увольнения они находились в таком же отпуске и не получают пособия по безработице (п. 2 Указа Президента Российской Федерации от 5 ноября 1992 г. N 1335).

6. При увольнении женщин (упомянутых в ст. 261) в связи с истечением срока трудового договора работодатель также обязан трудоустроить их (п. 13 постановления Верховного Суда Российской Федерации N 6 от 25 декабря 1990 г., в ред. от 21 декабря 1993 г.). Однако средний заработок в этом случае сохраняется за женщинами на срок не свыше 3 месяцев со дня окончания срочного трудового договора (контракта) (БВС РФ 1993. N 12. С.10-11).

Кроме того, если срок договора с беременной женщиной истек во время ее беременности, то работодатель обязан (по заявлению женщины) продлить срок договора до наступления у нее права на отпуск по беременности и родам (см. [КОММЕНТАРИЙ](#) к ст. 255 ТК).

7. В отличие от беременных женщин увольнение иных лиц, указанных в ст. 261 ТК, допускается в случаях:

1) ликвидации организации (прекращения работодателем гражданином своей деятельности);

2) ухудшения состояния здоровья, в соответствии с медицинским заключением;

3) неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей;

4) однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей;

5) при утрате доверия к работнику;

6) при совершении аморального проступка работником, выполняющим воспитательные функции;

7) при однократном грубом нарушении работником, являющимся руководителем (заместителем его), главным бухгалтером организации своих трудовых обязанностей;

8) предоставление работником подложных документов или ложных сведений при заключении трудового договора. См. об этом подробный [КОММЕНТАРИЙ](#) к ст. 81 ТК.

8. Кроме того, допускается увольнение всех лиц, указанных в ст. 261 ТК (в том числе беременных женщин), в случаях:

1) прекращения трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон (см. [КОММЕНТАРИЙ](#) к ст. 83 ТК);

2) прекращение трудового договора вследствие нарушения установленных обязательных правил при заключении трудового договора (см. [КОММЕНТАРИЙ](#) к ст. 84 ТК).

Статья 262. Дополнительные выходные дни лицам, осуществляющим уход за детьми-инвалидами и инвалидами с детства

1. Для правильного применения ст. 262 ТК нужно учесть, что Минтруд Российской Федерации и ФСС в разъяснении N 43/02-18/05-2256 от 4 апреля 2000 г. указали, что:

а) четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня для ухода за детьми-инвалидами и инвалидами с детства до достижения ими возраста 18 лет предоставляются в календарном месяце одному из работающих родителей (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*(2);

б) работающий родитель представляет также справку с места работы другого родителя о том, что на момент обращения дополнительные оплачиваемые выходные дни в этом же календарном месяце им не использованы или использованы частично.

В случае документального подтверждения расторжения брака между родителями ребенка-инвалида, а также смерти, лишения родительских прав одного из родителей и в других случаях отсутствия родительского ухода (лишение свободы, служебные командировки свыше одного календарного месяца одного из родителей и т.п.) работающему родителю, воспитывающему ребенка-инвалида, четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня предоставляются без предъявления справки с места работы другого родителя.

В таком же порядке четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня предоставляются одиноким матерям;

в) в случае, если один из родителей ребенка состоит в трудовых отношениях, а другой самостоятельно обеспечивает себя работой (например: индивидуальный предприниматель, частный нотариус, частный охранник, частный детектив, адвокат, глава или член крестьянских фермерских хозяйств, родовых, семейных общин коренных малочисленных народов Севера, занимающихся традиционными отраслями хозяйствования, и т.д.), то четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц для ухода за детьми-инвалидами и инвалидами с детства до достижения ими возраста 18 лет предоставляются родителю, состоящему в трудовых отношениях, при предъявлении им документа (копии), подтверждающего, что другой родитель является лицом,

самостоятельно обеспечивающим себя работой;

г) если одним из работающих родителей дополнительные оплачиваемые выходные дни в календарном месяце использованы частично, другому работающему родителю в этом же календарном месяце предоставляются для ухода оставшиеся дополнительные оплачиваемые выходные дни;

д) четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц не предоставляются работающему родителю в период его очередного ежегодного оплачиваемого отпуска, отпуска без сохранения заработной платы, отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет, оформляемых по личному заявлению. При этом у другого работающего родителя сохраняется право на четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня;

е) справка, указанная выше, представляется: из органов социальной защиты населения - ежегодно; с места работы другого родителя - при каждом ежемесячном обращении с заявлением о предоставлении дополнительных оплачиваемых выходных дней;

ж) в случае, если один из родителей не работает (не состоит в трудовых отношениях, в т.ч. признан в установленном порядке безработным, самостоятельно не обеспечивает себя работой), второму родителю предоставляются два дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц для ухода за детьми-инвалидами и инвалидами с детства до достижения ими возраста 18 лет. Указанные дни предоставляются работающему родителю в порядке, предусмотренном выше.

Два дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц для ухода за детьми-инвалидами и инвалидами с детства до достижения ими возраста 18 лет предоставляются одному из работающих родителей в случае, если им не представлены сведения о другом родителе, предусмотренные выше;

з) при наличии в семье более одного ребенка-инвалида количество предоставляемых в месяц дополнительных оплачиваемых выходных дней не увеличивается.

Дополнительные оплачиваемые выходные дни, предоставленные, но не использованные в календарном месяце работающим родителем (опекуном, попечителем) в связи с его болезнью, предоставляются ему в этом же календарном месяце в порядке, предусмотренном выше (при условии окончания временной нетрудоспособности в указанном календарном месяце и предъявления листка нетрудоспособности);

к) оплата каждого дополнительного выходного дня работающему родителю (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами и инвалидами с детства до достижения ими возраста 18 лет производится в размере дневного заработка за счет средств Фонда социального страхования Российской Федерации. При этом под дневным заработком следует понимать средний дневной заработок, определяемый в порядке, устанавливаемом для исчисления среднего заработка (см. [комментарий](#) к ст. 139 ТК).

При суммированном учете рабочего времени средний дневной заработок, оплачиваемый за счет средств Фонда социального страхования Российской Федерации, определяется путем умножения среднего часового заработка на количество рабочих часов, подлежащих оплате.

В таком же порядке осуществляется оплата каждого дополнительного выходного дня в условиях неполного рабочего времени.

Расходы на эти цели отражаются в расчетной ведомости установленной формы N 4 ФСС Российской Федерации.

2. "Выходной день", упоминаемый в ст. 262, может предоставляться в любое время (в начале месяца, в конце, в середине и т.п.) по согласованию между сторонами. Этот день можно предоставлять и отдельно. Замена дополнительного выходного дня денежной компенсацией не предусмотрена. Если один из родителей не работает, то работающему родителю предоставляется еще 2 дополнительных оплачиваемых (на тех же условиях) выходных дней. Таким образом, суммарно такому родителю предоставляется 6 дополнительных выходных дней.

3. Кроме того (наряду с женщинами, работающими в сельской местности), теперь предоставляется отпуск без сохранения заработной платы и следующим категориям работников:

имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет;

имеющим инвалида-ребенка или инвалида с детства до достижения ими возраста 18 лет;

одиноким отцам или одиноким матерям, имеющим ребенка в возрасте до 14 лет (см. об этом [комментарий](#) также к ст. 263 ТК).

Статья 263. Дополнительные отпуска без сохранения заработной платы лицам, осуществляющим уход за детьми

1. Анализ ст. 263 ТК показывает, что:

1) дополнительный отпуск, упомянутый в ст. 263 ТК может быть предоставлен:

а) только лицам, прямо перечисленным в ст. 263 ТК;

б) в той мере, в какой это предусмотрено коллективным договором, действующим в организации (либо в данной отрасли, в данном регионе и т.п., см. [комментарий](#) к ст. 40, 41 ТК);

2) упомянутый выше отпуск:

а) может быть предоставлен и продолжительностью свыше 14 календарных дней (если это предусмотрено коллективным договором: вывод основан на систематическом толковании ст. 263 и ст. 41 ТК);

б) предоставляется в удобное для работника время. В связи с этим нужно составлять график отпусков (см. об этом комментарий к [ст. 122, 123](#) ТК), с учетом заявлений лиц, указанных в ст. 263 ТК.

2. Дополнительный отпуск, указанный в ст. 263 ТК:

1) может быть присоединен (по заявлению работника) к ежегодному оплачиваемому отпуску;

2) может быть использован отдельно (полностью или частично) от ежегодного отпуска;

3) не может быть перенесен на следующий рабочий год (т.е. суммировать эти отпуска нельзя). О других отпусках без сохранения заработка см. также [комментарий](#) к ст. 128 ТК.

Статья 264. Гарантии и льготы лицам, воспитывающим детей без матери

1. Анализ правил ст. 264 ТК показывает, что гарантии и льготы, предусмотренные в ст. 259, 262, 263 ТК предоставляются также:

1) отцам, воспитывающим детей без матерей;

2) опекунам (попечителям) несовершеннолетних (речь идет о лицах, указанных в ст. 32, 33, 35 ГК).

2. Завершая [комментарий](#) к ст. 264 ТК (а также к [ст. 262](#) и [263](#) ТК) приводим ряд примерных приказов (в помощь работодателям):

1) приказ о предоставлении дополнительных выходных дней:

г. Москва

17 сентября 2007 г.

Приказ N

1. Добровольной Наталье Петровне учетчице 3-го участка предоставить (по ее заявлению) 4 дополнительных выходных дня по уходу за ребенком-инвалидом.

2. Указанные в п. 1 настоящего приказа выходные дни предоставлять еженедельно в первую, вторую, третью, четвертую пятницу месяца.

3. С настоящим приказом ознакомить Н.П. Добровольную под расписку.

Основание: заявление Н.П. Добровольной, свидетельство о рождении Добровольного К.К., справка с места работы Добровольного О.К. от 15.09.07.

Директор ЗАО "Лесник"

Петров В.Н.

2) приказ о предоставлении отпуска без сохранения заработной платы:

г. Москва

21 июня 2005 г.

Приказ N

1. Молчанову Олегу Степановичу, слесарю предоставить отпуск без сохранения зарплаты продолжительностью 14 календарных дней согласно его заявления от 20 июня 2005.

2. Отпуск, указанный в п. 1 настоящего приказа, присоединить к ежегодному оплачиваемому отпуску (полностью) начинающемуся с 24 июня 2005 г. Общая продолжительность отпуска Молчанова О.С. - 42 календарных дня.

3. Главному бухгалтеру учесть настоящий приказ при исчислении отпускных сумм.

4. С настоящим приказом ознакомить Молчанова О.С. под расписку.

Основания: заявление О.С. Молчанова от 20.06.2005, _____ коллективного договора от 10.11.2004 г., справка о наличии ребенка, ст. 263 ТК РФ.

Директор ООО "Горизонт"

О.К. Викторов

Глава 42. Особенности регулирования труда работников в возрасте до восемнадцати лет

Статья 265. Работы, на которых запрещается применение труда лиц в возрасте до восемнадцати лет

мещение груза вручную в течение не более 1/3 рабочей смены:									
- постоянно (более 2-х раз в час)	6	7	11	13	3	4	5	6	
- при чередовании с другой работой (до 2-х раз в час)	12	15	20	24	4	5	7	8	
Суммарная масса груза, перемещаемого в течение смены:									
- подъем с рабочей поверхности	400	500	1000	1500	180	200	400	500	
- подъем с пола	200	250	500	700	90	100	200	250	

Для правильного определения указанных выше норм нужно учитывать следующее:

а) подъем и перемещение тяжестей в пределах указанных норм допускаются, если это непосредственно связано с выполняемой постоянной профессиональной работой.

В массу поднимаемого и перемещаемого груза включается масса тары и упаковки;

б) при перемещении грузов на тележках или в контейнерах прилагаемое усилие не должно превышать:

для юношей 14 лет - 12 кг, 15 лет - 15 кг, 16 лет - 20 кг, 17 лет - 24 кг,

для девушек 14 лет - 4 кг, 15 лет - 5кг, 16 лет - 7 кг, 17 лет - 8 кг.

Статья 266. Медицинские осмотры лиц в возрасте до восемнадцати лет

1. Анализ правил ст. 266 ТК показывает, что:

1) ее нужно применять с учетом правил ст. 63 ТК (о возрасте, с которого допускается заключение трудового договора, см. [комментарий](#) к ней);

2) работодатели именно (а не только наделены правом) осуществлять прием на работу лиц, не достигших (ко дню заключения трудового договора) 18 лет только после предварительного (т.е. до оформления приема на работу) медицинского осмотра;

3) после приема на работу, ежегодно, до достижения 18 лет, работодатель должен обеспечивать проведение медицинского осмотра таких работников (за счет средств работодателя);

4) на тяжелых и вредных для здоровья работах (см. о них [комментарий](#) к ст. 92 ТК), ежегодные медицинские осмотры проходят лица, не достигшие 21 года (см. об этом [комментарий](#) к ст. 213 ТК).

2. При проведении медицинских осмотров работников, указанных в ст. 266 ТК (а также ряда других категорий работников, их круг определяется работодателем совместно с выбранным профсоюзным органом, не позднее 1 декабря предшествующего года), необходимо руководствоваться Положением о проведении обязательных предварительных при поступлении на работу и периодических медицинских осмотров (утв. приказом Минздрава Российской Федерации N 405 от 10.12.96, далее Положение).

3. Направление на медицинский осмотр, если налицо перечень вредных, опасных веществ и производственных факторов, оказывающих воздействие на работника, выдается работодателем на руки работнику (освидетельствуемому) для представления лечащему врачу лечебно-профилактической организации (учреждения), проводящему медосмотр.

4. Основным лицом, проводящим предварительные и периодические медицинские осмотры, является лечащий врач лечебно-профилактической организации (учреждения), оказывающий медицинскую помощь.

Лечащим врачом может быть врач-терапевт здравпункта, цехового или территориального участка или врач общей практики (семейный врач), работающий в лечебно-профилактической организации.

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 (организация, цех, участок, профессия, стаж, вредные, опасные вещества и производственные факторы) и окончательное заключение о соответствии состояния здоровья поручаемой работе или иное заключение (о временном или постоянном переводе на другую работу). При изменении профиля 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-профилактической организации. В случае индивидуального допуска в указанное заключение вносятся данные об обязательном пользовании протезом, слуховым аппаратом, очками и пр.

Работникам (освидетельствуемым), которым противопоказана работа с вредными, опасными веществами и производственными факторами, выдается заключение клинико-экспертной комиссии (КЭК) на руки, а копия пересылается в трехдневный срок работодателю, выдавшему направление (п. 2.4-2.6 Положения).

5. Предварительные и периодические медицинские осмотры работников, работающих вахтовым методом, проводят лечебно-профилактические организации (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 до истечения срока медосмотра необходимые документы оформляются лечащим врачом на основании данных предыдущего осмотра, повторный медицинский осмотр осуществляется в установленные сроки (п. 2.7, 2.8 Положения).

6. В Положении определен также порядок установления связи заболевания с профессией.

В случаях установления признаков профессионального заболевания у работника при прохождении им медицинского осмотра либо при обращении к врачу он направляется решением клинико-экспертной комиссии лечебно-профилактической организации (учреждения) или профпатологом в установленном порядке в центр профпатологии для специального обследования с целью уточнения диагноза и установления связи заболевания с профессиональной деятельностью.

Особо сложные экспертные вопросы установления связи заболевания с профессией рассматриваются Федеральным центром профпатологии и Федеральным экспертным советом по профзаболеваниям.

Уточнение или подтверждение диагноза инфекционного или паразитарного заболевания проводится врачами-инфекционистами или другими специалистами по профилю патологии в инфекционных стационарах.

Установление связи инфекционного или паразитарного заболевания с профессиональной деятельностью проводится в установленном порядке с обязательным участием врача-инфекциониста и эпидемиолога. Основным документом, подтверждающим профессиональный характер заражения инфекционным или паразитарным заболеванием, служит карта эпидемиологического обследования.

Все лица с выявленными профессиональными заболеваниями либо отклонениями в состоянии здоровья, которые можно связать с профессиональным фактором, должны находиться на диспансерном наблюдении у лечащего врача или врача-специалиста по профилю заболевания либо у врача-профпатолога (п. 3 Положения).

7. В пунктах 4.1 и 4.2 Положения установлено, что:

а) лечебно-профилактическая организация (учреждение):

обеспечивает в месячный срок с момента обращения работника проведение медицинского осмотра индивидуально каждому обследуемому в соответствии с требуемым объемом и видами медицинской деятельности, указанными в лицензии;

при необходимости проведения дополнительных исследований, выходящих за рамки возможностей данной организации (учреждения), решает вопрос о привлечении иных специалистов или организаций (учреждений) здравоохранения;

б) лечащий врач несет ответственность за качество медицинского осмотра и обоснованность заключений, проведение необходимого диспансерного наблюдения и оздоровления пациента, в случае выявления общих заболеваний или отклонений в состоянии его здоровья за направление пациента, в случае необходимости, в центр профпатологии или иную специализированную медицинскую организацию (учреждение) для проведения медицинской экспертизы и дополнительных диагностических, лечебных и реабилитационных мероприятий.

в) в свою очередь, орган санэпиднадзора:

определяет совместно с администрацией (работодателем) и соответствующим выборным

профсоюзным органом контингенты лиц, подлежащих предварительным и периодическим медицинским осмотрам, с указанием перечня вредных, опасных веществ и производственных факторов, оказывающих воздействие на работников;

совместно с работодателем, исходя из конкретной санитарно-гигиенической и эпидемиологической ситуации либо в порядке экспертизы, выносит заключение о необходимости проведения периодических медицинских осмотров чаще. Повод досрочного медосмотра указывается в направлении;

составляет по запросу лечебно-профилактической организации (учреждения) санитарно-гигиеническую характеристику условий труда работника для направления в соответствующий центр профпатологии в целях установления связи заболевания с профессией (п. 4 Положения).

8. В Положении работодателю (руководителю организации) рекомендуется:

составить в месячный срок после получения от центра Госсанэпиднадзора данных о контингентах лиц, подлежащих периодическим медицинским осмотрам, поименный список таких лиц с указанием наименования производства, цехов, профессий, вредных опасных веществ и производственных факторов, воздействию которых подвергаются работники, стажа работы в данных условиях;

своевременно направить работников на периодические медицинские осмотры, а также на внеочередные медицинские осмотры при наличии показаний, указывая в направлениях, выдаваемых им на руки, все необходимые сведения;

не допускать к работе лиц, не прошедших предварительный или периодический осмотр либо не допущенных к работе по медицинским показаниям;

обеспечить лиц, направляемых на предварительные медицинские осмотры, бланками направлений, куда вносятся результаты медицинских обследований и заключение о возможности выполнения по состоянию здоровья поручаемой им работы.

Руководителям высших и средних учебных заведений, а также профтехучилищ, курсов, школ по профессиональной подготовке рекомендуется направлять на предварительные медицинские осмотры абитуриентов, если по окончании учебы они по роду своей деятельности будут подвергаться воздействию вредных, опасных веществ и производственных факторов.

Освидетельствуемому рекомендуется:

своевременно явиться на медицинский осмотр;

иметь при себе направление, паспорт либо иной документ, удостоверяющий личность, и военный билет;

получить медицинское заключение для предъявления работодателю направлявшей организации.

По результатам периодического медицинского осмотра рекомендуется составить акт заключительной комиссии, в котором могут принять участие врач здравпункта, цеховой терапевт или врач лечебно-профилактического учреждения и представители центра Госсанэпиднадзора (при необходимости врач-профпатолог), соответствующего выборного профсоюзного органа, а также работодателя (п. 5, 6 Положения).

Работодатель и выборный профсоюзный орган предприятия должны совместным решением утвердить график прохождения медосмотров и переосвидетельствования несовершеннолетних работников и контролировать его неукоснительное соблюдение.

9. Обращаем внимание работодателей на то, что приказом Минздрава Российской Федерации N 198 от 5 июня 2000 г. отменен (в связи с отказом Минюста Российской Федерации зарегистрировать его) приказ Минздрава Российской Федерации N 244 от 14 августа 1997 г. "О проведении обязательных предварительных при поступлении на работу и периодических медицинских обследований".

Статья 267. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск работникам в возрасте до восемнадцати лет

1. Анализ ст. 267 ТК показывает, что:

1) ее следует применять с учетом норм ст. 114, 115 ТК (см. [КОММЕНТАРИЙ](#) к ним) о ежегодных оплачиваемых отпусках и их продолжительности;

2) в любом случае работникам в возрасте до 18 лет нельзя предоставлять отпуск меньшей продолжительности, чем 31 календарный день. Однако отпуск большей продолжительности работодатель вправе предоставлять.

2. Применяя правила ст. 267 ТК нужно также учесть, что:

1) работодатель обязан предоставлять работникам моложе 18 лет в удобное для них время. С учетом этого нужно составлять график отпусков (см. об этом комментарий к [ст. 122](#), [123](#) ТК). Этот отпуск предоставляется и до истечения 6 месяцев работы;

2) если 18 лет работнику исполнилось в том рабочем году, за который ему предоставляется отпуск, он должен быть представлен по правилам ст. 267 ТК;

3) если работнику (указанному в ст. 267 ТК) положены дополнительные отпуска - они

присоединяются к отпуску продолжительностью 31 календарный день;

4) работодатель не вправе:

- не предоставлять отпуск работникам моложе 18 лет и переносить его на следующий год (это противоречило бы ст. 124 ТК);
- отозвать такого работника с отпуска (см. [комментарий](#) к ст. 125 ТК);
- заменять отпуск такого работника денежной компенсацией (см. об этом [комментарий](#) к ст. 126 ТК).

Статья 268. Запрещение направления в служебные командировки, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни работников в возрасте до восемнадцати лет

1. Применяя правила ст. 268 ТК, нужно учесть, что:

- 1) работники моложе 18 лет не могут быть (даже с их согласия) привлекаться к работам, перечисленным в ст. 268 ТК;
- 2) в виде исключения к таким работам допускается привлечение лишь творческих работников и профессиональных спортсменов, указанных в ст. 268 ТК. Пока перечни, упомянутые в ст. 268 ТК, не утверждены: в связи с этим даже таких несовершеннолетних работников нельзя привлекать к работам в выходные и праздничные дни, сверхурочным работам, направлять в командировки.
2. Для правильного применения ст. 268 ТК нужно учитывать:
 - 1) правила ст. 96 ТК (о ночных работах);
 - 2) нормы ст. 99 ТК (о сверхурочных работах);
 - 3) положения ст. 166-169 (о служебных командировках). В частности, нельзя работников моложе 18 лет направлять в т.н. "местные командировки";
 - 4) что не допускаются даже т.н. дежурства, в том числе и в медицинских учреждениях (медсестер, санитарок и др.) после 22 часов, а также в выходные и праздничные дни;
 - 5) что работники моложе 18 лет имеют сокращенное рабочее время (см. [комментарий](#) к ст. 92 ТК). Работа сверх установленного для них сокращенного рабочего времени признается сверхурочной.

Статья 269. Дополнительные гарантии работникам в возрасте до восемнадцати лет при расторжении трудового договора

1. Применяя правила ст. 269 ТК, нужно учесть, что:

- 1) расторжение трудового договора с работниками моложе 18 лет работодатель:
 - а) производит по основаниям и в порядке, предусмотренном в ст. 81, 82 (см. [комментарий](#) к ним);
 - б) с обязательным предварительным получением согласия государственной инспекции труда (см. об этом [комментарий](#) к ст. 356-365 ТК); районной (городской) комиссии по делам несовершеннолетних.
- 2) прекращение трудового договора не по инициативе работодателя, а по иным основаниям (например, указанным в ст. 78, 79, 83, 84 ТК, см. [комментарий](#) к ним) допускается в общеустановленном порядке;
- 3) невозможно прекратить с работником моложе 18 лет трудовой договор на том основании, что он не выдержал испытание при приеме на работу (это противоречило бы ст. 70 ТК).
2. Завершая анализ ст. 269 ТК, приводим примерный приказ об увольнении работника моложе 18 лет.

г. Москва

27 октября 2004 г.

Приказ N

1. Котенкова Виктора Петровича, токаря, уволить за прогул без уважительных причин с 15 сентября по 25 октября 2004 г.
 2. Увольнение В.П. Котенкова производится с согласия государственной инспекции труда и районной комиссии по делам несовершеннолетних.
 3. Главному бухгалтеру обеспечить расчет с Котенковым В.П., начальнику отдела кадров выдать В.П. Котенкову трудовую книжку в установленном порядке и сроки.
 4. С настоящим приказом ознакомить В.П. Котенкова под расписку.
- Основание: объяснительная В.П. Котенкова от 25.10.2003, решение госинспекции труда от 26.10.2003, решение комиссии от 25.10.2003, п. 6 ст. 81 ТК РФ.

Директор ООО "Аппарат"

Гузенко К.К.

Статья 270. Нормы выработки для работников в возрасте до восемнадцати лет

1. Применяя правила ст. 270 ТК нужно учесть, что:

1) "нормам выработки" и другими нормам труда посвящены ст. 159-163 ТК (см. [комментарий](#) к ним);

2) работодатель обязан (а не вправе) при определении норм выработки для работников моложе 18 лет:

а) учитывать общие нормы выработки;

б) сокращенную продолжительность рабочего времени для лиц моложе 18 лет (см. комментарий к [ст. 92, 94](#) ТК);

в) устанавливать эти нормы, уменьшив их пропорционально продолжительности работы этих работников;

2. Пониженные нормы выработки (даже по сравнению с теми, что установлены пропорционально сокращенному рабочему времени) устанавливаются работникам моложе 18 лет:

1) по окончании образовательных учреждений перечисленных в ст. 270 ТК;

2) в случаях, предусмотренных законами и иными правовыми актами;

3) в соответствии с коллективными договорами, соглашениями, а также трудовыми договорами (например, если работодателем выступают индивидуальные предприниматели).

3. В качестве ориентира установления "пониженных норм" для лиц, указанных в ч. 2 ст. 270 можно применять ранее утвержденные союзными органами сроки и размеры понижения норм выработки (например, на предприятиях машиностроения, в черной и цветной металлургической промышленности применяются пониженные нормы выработки до 40% сроком до 3 месяцев, в других отраслях промышленности нормы выработки уменьшаются на 20% сроком до 4 месяцев (СП СССР. 1966. N 3). Такие же пониженные нормы и сроки применяются в строительных и строительно-монтажных организациях.

Статья 271. Оплата труда работников в возрасте до восемнадцати лет при сокращенной продолжительности ежедневной работы

1. В части 1 комментируемой статьи речь идет об оплате труда несовершеннолетних при повременной системе оплаты труда. Так как рабочее время лиц моложе 18 лет - сокращенное, то, чтобы не страдали их материальные интересы, работодатель вправе (хотя и не обязан) оплачивать их труд в таком же размере, как и труд взрослых, хотя рабочее время последних - нормальное.

2. Доплата по тарифной ставке, которая производится несовершеннолетним, допущенным к сдельным работам, производится и при пятидневке и при шестидневке. Размер доплаты зависит от продолжительности времени, которое они не дорабатывают до нормальной продолжительности рабочего времени, а также от возраста работника (до 15 лет, от 15 до 18 лет).

3. Теперь оплата труда работающих учащихся производится в более низких размерах, чем оплата труда взрослых работников. Понижение размера оплаты труда может быть обусловлено как увязкой оплаты с продолжительностью ежедневной работы этих лиц, так и более низкой выработкой. Однако работодатели (в соответствии со ст. 40, 41, 56, 57 ТК, см. [комментарий](#) к ним) могут принять решение о том, что труд работающих учащихся будет оплачиваться так же, как и труд взрослых работников.

Статья 272. Особенности трудоустройства лиц в возрасте до восемнадцати лет

1. Особенности трудоустройства лиц моложе 18 лет установлены:

1) в самом ТК (см., например, комментарий к [ст. 70](#) ТК (о недопустимости применения к ним испытания при приеме на работу), [ст. 266](#) ТК (о медосмотрах при приеме на работу) и др.);

2) в других федеральных и иных законах (например, согласно ст. 5, 7, 25 Закона о занятости установлены квоты для приема таких лиц на работу).

2. Вопросы трудоустройства посвящены также:

1) законы субъектов Российской Федерации. Так, в Москве принят Закон от 12.11.97 "О квотировании рабочих мест". Он предусматривает обязанность работодателей (численность работников которых составляет 100 человек) трудоустраивать молодежь в возрасте до 18 лет (размер квоты - не менее 3% от среднесписочной численности работников);

2) в иных правовых актах, так приказом ФСЗ от 26.04.95 утверждено Положение об организации трудоустройства несовершеннолетних граждан на временную работу.

Глава 43. Особенности регулирования труда руководителя организации и членов коллегиального исполнительного органа организации

Статья 273. Общие положения

1. Анализ правил ст. 273 ТК позволяет сделать ряд выводов:
- 1) они распространяются на руководителей:
 - а) и коммерческих организаций (т.е. хозяйственных обществ и товариществ, унитарных предприятий, производственных кооперативов);
 - б) и некоммерческих организаций (например, фондов, учреждений, союзов, потребительских кооперативов и т.п.);
 - 2) не играет роли (для применения ст. 273 ТК) наименование руководителя (оно должно соответствовать учредительным документам организации и нормам Закона об АО, Закона о ГУП, Закона о ПК, Закона об ООО, Закона о фондах, Закона об объединении и т.д.). Чаще всего руководитель называется "Генеральный директор" (например, "Генеральный директор ОАО", федерального унитарного предприятия" и т.д.), "Директор" (например, "Директор ООО"), "Председатель" (например, "Председатель кооператива") и т.д.;
 - 3) к числу руководителей относятся и лица:
 - а) возглавляющие коллегиальные органы управления организации (например, дирекции, правления);
 - б) госорганы, органы местного самоуправления, организации, не являющиеся юридическими лицами (это допускается ст. 3, 23 Закона об объединениях);
 - 4) не распространяются правила ст. 273 ТК (а также ст. 274-281 ТК, см. [комментарий](#) к ним) на случаи, когда:
 - а) единственный учредитель (участник) организации одновременно является его руководителем. Это возможно только в хозяйственных обществах (например, в ЗАО, ООО и др.);
 - б) функции работодателя осуществляет (по гражданско-правовому договору) другая организация ("управляющая организация") либо индивидуальный предприниматель.
2. Правила ст. 273 ТК (а также ст. 274-280 ТК):
- 1) могут быть распространены на членов коллегиального исполнительного органа организации (например, дирекции ООО, правления кооператива и т.д.). В этом случае и заместители руководителя (входящие в состав такого органа) подпадают под действие правил ст. 273-280 ТК; См. об этом [комментарий](#) к ст. 281 ТК;
 - 2) не могут быть распространены на членов Совета Директоров, Наблюдательного Совета и других органов организаций, не относящихся к исполнительным органам организации;
 - 3) не распространяются на главных бухгалтеров организаций, на учредителей (участников) организаций, не являющихся руководителями последних.

Статья 274. Правовые основы регулирования труда руководителя организации

1. Анализ правил ст. 274 ТК позволяет сделать ряд важных выводов:
- 1) они распространяются лишь на руководителей организации, и с учетом правил ст. 281 ТК (см. [комментарий](#)) также и на членов коллегиального исполнительного органа организации;
 - 2) права и обязанности руководителя организации в области трудовых отношений определяется:
 - а) в нормах самого ТК (см. об этом, например, комментарий к [ст. 17-19](#), [22](#), [75](#), [181](#) ТК);
 - б) в нормах других законов (например, Закона об АО, Закона о ГУП, Закона об ООО, Закона о ПК и др.);
 - в) иными нормативными правовыми актами. Например, продолжают действовать (в части, не противоречащей ТК, ст. 422, 423 ТК, см. [комментарий](#) к ним), такие акты, как:
 - Временные рекомендации о порядке применения формы заключения трудового договора с руководителями предприятия (утв. приказом Минтруда Российской Федерации N 34 от 23.03.91);
 - постановление Правительства Российской Федерации N 234 от 16.03.2000 "О порядке заключения контрактов и аттестации руководителей федеральных государственных унитарных предприятий";
 - Примерный контракт с руководителем федерального государственного унитарного предприятия (утв. распоряжением Мингосимущества N 189-р от 16.02.2000);
 - г) учредительными документами организации (например, уставом ООО, Типовым уставом казенного предприятия, и Примерным уставом федерального государственного унитарного предприятия от 16.02.2000).
2. Особенности регулирования трудовых отношений с руководителями конкретной организации могут быть предусмотрены такие:
- 1) условиями трудового договора (см. [комментарий](#) к ст. 275 ТК);
 - 2) условиями коллективных договоров и соглашений, действующих в данной отрасли или в данном регионе (см. об этом [комментарий](#) к ст. 41-51 ТК).

Статья 275. Заключение трудового договора с руководителем организации

1. Анализ ст. 275 ТК показывает, что:
- 1) трудовой договор с руководителем является срочным (см. об этом [комментарий](#) к ст. 59

ТК);

2) срок трудового договора определяется:

а) учредительными документами организации (например, Уставом ООО). В практике возник вопрос: может ли в учредительных документах организации предусмотрено, что трудовой договор с единоличным руководителем заключается на неопределенный срок? Да, это возможно: правилам ст. 275 ТК это не противоречит;

б) соглашением сторон. Это возможно только в случаях, когда ни учредительными документами, ни законом (например, ст. 20, 21 Закона о ГУП), этот вопрос прямо не урегулирован.

2. Законом (например, Законом о госслужбе, Законом о ГУП, Законом об ООО, Законом об АО и рядом других) и иными нормативными актами (см. о примерах [комментарий](#) к ст. 274) могут быть предусмотрены процедуры, предшествующие заключению трудового договора с руководителями организаций, в частности:

1) проведение конкурса (см. об этом [комментарий](#) к ст. 18 ТК);

2) избрание или назначение на должность (см. об этом [комментарий](#) к ст. 17 ТК);

3) утверждение в должности (см. об этом [комментарий](#) к ст. 19 ТК).

Следует учесть, что в ст. 275 ТК не исчерпывающим образом перечислены такие "предварительные процедуры". Могут иметь место и иные процедуры, если только это не противоречит основным правам работников (см. [комментарий](#) к ст. 21 ТК).

Статья 276. Работа руководителя организации по совместительству

1. Анализ правил ст. 276 ТК показывает, что:

1) руководитель организации может занимать любые неоплачиваемые должности в других организациях по своему усмотрению (тут согласие органов и лиц, указанных в ст. 276 ТК, не обязательно иметь);

2) оплачиваемые должности в других организациях руководитель вправе занимать, поскольку он получит на это письменное согласие:

а) уполномоченного органа юридического лица, где он является руководителем (например, Совета директоров АО);

б) собственника имущества организации. К сожалению, в ст. 276 ТК не учтены положения:

- ст. 48, 213 ТК (о том, что собственником имущества юридического лица, является само это юридическое лицо, а не его учредители, участники). Лишь в унитарных предприятиях собственником имущества остается учредитель;

- ст. 21 Закона о ГУП, запрещающих быть руководителем других коммерческих и некоммерческих организаций руководителем унитарных предприятий. Однако совместительство на рядовых местах работы разрешено и последним. Эти противоречия между ТК и ГК следует устранить;

в) уполномоченного собственником лица или органа (например, такое согласие может исходить от Минтруда Российской Федерации, Минимущества Российской Федерации, иного отраслевого федерального органа исполнительной власти в отношении руководителей унитарных предприятий).

2. Руководитель организации не может по совместительству:

1) входить в состав органов (например, налоговых, финансовых, правоохранительных и т.п.), осуществляющих функции надзора и контроля за данной организацией;

2) входить в состав внутренних органов контроля и надзора (т.е. создаваемых в самой организации, например, в состав ревизионной комиссии и т.п.).

Статья 277. Материальная ответственность руководителя организации

1. Анализ правил ст. 277 позволяет сделать ряд выводов:

1) в ст. 277 ТК мы встречаемся с еще одним видом (прямо не указанном в ст. 243 ТК, см. [комментарий](#)) полной материальной ответственности: ее несет руководитель организации;

2) в любом случае последний несет не имущественную, а именно материальную ответственность в размере прямого действительного ущерба (иначе говоря, упущенная выгода не подлежит возмещению). См. об этом подробнее [комментарий](#) к ст. 238 ТК.

2. Лишь в случаях, когда это прямо предусмотрено федеральным законом, руководитель несет не материальную, а имущественную ответственность. Примером могут служить:

1) ст. 71 Закона об АО (об ответственности за убытки, причиненные обществу его руководителем);

2) ст. 26 Закона о ГУП (о том, что собственник имущества унитарного предприятия вправе потребовать возмещения убытков, причиненных руководителем, и т.д.).

В этих случаях необходимо руководствоваться нормами ГК (например, ст. 15, 393 ГК о том, что убытки включают реальный ущерб и упущенную выгоду, см. об этом в книге: Гув А.Н. Постатейный комментарий к части 1 ГК РФ (изд. 3). - М.: Инфра-М, 2003).

Статья 278. Дополнительные основания для расторжения трудового договора с руководителем организации

1. Трудовой договор с руководителем может быть расторгнут:

1) по основаниям, предусмотренным в пп. 1-3 ст. 279 ТК (см. об этом ниже);

2) по основаниям, предусмотренным в других нормах ТК, в частности, в:

а) ст. 77 ТК (об общих основаниях прекращения трудового договора);

б) ст. 78 ТК (о расторжении трудового договора по соглашению сторон);

в) ст. 79 ТК (о расторжении срочного трудового договора);

г) ст. 80 ТК (о расторжении трудового договора по желанию самого работника, в том числе руководителя);

д) ст. 81 ТК (о расторжении трудового договора по инициативе работодателя);

е) ст. 83 ТК (о прекращении трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон) и др. См. [комментарий](#) к этим нормам ТК;

3) по основаниям, предусмотренным в других федеральных законах (например, Законом о госслужбе, Законом о ГУП и др.).

2. Дополнительными основаниями расторжения трудового договора с руководителями служит также:

1) отстранение от должности в случаях, когда начинаются процедуры банкротства, в соответствии с Законом о банкротстве. Данный вид отстранения следует отличать от отстранения от работы, предусмотренной в ст. 76 ТК (см. [комментарий](#)): в последнем случае отстраненный - не есть еще уволенный;

2) решения уполномоченного органа юридического лица (например, общего собрания ООО, Совета директоров ОАО) или собственником имущества организации (речь идет, например, об унитарных предприятиях) либо уполномоченного им лица (органа) о досрочном прекращении трудового договора;

3) по основаниям, предусмотренным условием конкретного трудового договора.

Самостоятельным основанием прекращения трудового договора с руководителем является дисквалификация руководителя (это один из видов административного наказания, ст. 3.11 КоАП, см. об этом в книге: Гув А.Н. Постатейный комментарий к КОАП РФ. - М.: Инфра-М, 2003), Положение о формировании и ведении реестра дисквалифицированных лиц утверждено постановлением Правительства Российской Федерации N 805 от 11.11.2002.

Статья 279. Расторжение трудового договора с руководителем организации по решению уполномоченного органа юридического лица либо собственника имущества организации, либо уполномоченного собственником лица (органа)

1. Специфика правил ст. 279 ТК состоит в том, что:

1) она подлежит применению лишь в случаях: прекращения трудового договора с руководителями:

а) до истечения срока трудового договора с ним, при отсутствии с его стороны виновных действий (бездействия);

б) по инициативе лиц (органов) прямо перечисленных в ст. 279 ТК;

2) они императивно предписывают выплатить такому руководителю:

а) компенсацию за досрочное прекращение трудового договора;

б) компенсацию в размере не менее размера, предусмотренного в трудовом договоре с руководителем.

2. Для правильного применения ст. 279 ТК нужно учитывать:

1) правила [ст. 172](#) ТК (о гарантиях руководителям, избранным на выборные должности в госорганах и органах местного самоуправления);

2) правила [ст. 181](#) ТК (о гарантиях руководителю при расторжении трудового договора руководителем при смене собственника организации);

3) нормы [ст. 195](#) ТК (об особенностях привлечения к дисциплинарной ответственности руководителя организации). См. [комментарий](#) к этим статьям ТК.

Статья 280. Досрочное расторжение трудового договора по инициативе руководителя организации

1. Применяя правила ст. 280 ТК нужно учесть, что:

1) руководитель (как и любой работник организации) вправе расторгнуть трудовой договор по собственной инициативе (т.е. "уволиться по собственному желанию");

2) в отличие от общего порядка увольнения по собственному желанию (см. об этом [комментарий](#) к ст. 80 ТК) руководитель:

а) подает письменное заявление о расторжении трудового договора на имя участников (учредителей) организации, а если это унитарное предприятие, то на имя собственника его имущества). Чаще всего заявление подается на имя представителей работодателя

(собственника), например, в Совет директоров АО, в Федеральный орган исполнительной власти, которому подотчетно данное унитарное предприятие, и т.д.;

б) подает такое заявление не позднее, чем за один календарный месяц до дня расторжения трудового договора (сроки и в данном случае исчисляются в соответствии со ст. 14 ТК, см. [комментарий](#)).

2. Для правильного применения ст. 280 нужно также обратить внимание на следующее:

1) в других федеральных законах (в том числе в НК, Законе о бухучете, Законе об АО, Законе об ООО, Законе о ГУП, Законе о ПК) не может быть установлен более продолжительный срок предупреждения руководителя о предстоящем увольнении;

2) работодатель может (с согласия увольняющегося руководителя) и до истечения месячного срока удовлетворить просьбу руководителя об увольнении.

Статья 281. Особенности регулирования труда членов коллегиального исполнительного органа организации

1. Особенности регулирования труда (предусмотренное в ст. 273-280 ТК, см. [комментарий](#) к ним) могут быть распространены также:

1) на членов коллегиального исполнительного органа организации (например, на членов правления кооператива, на членов дирекции ООО и др.). Однако члены таких органов управления организациями, как Совет директоров, Наблюдательный совет и т.д. в ст. 281 ТК не имеются в виду (дело в том, что такие органы не относятся к коллегиальным исполнительным органам);

2) на указанных лиц, в той мере, в какой это предусмотрено:

а) нормами федеральных законов (например, это предусмотрено в ст. 33 Закона об ООО);

б) учредительными документами организации. Например, в Уставе ЗАО может быть предусмотрено, что порядок приема на работу увольнения директора ЗАО применяется и при приеме на работу и увольнению членов дирекции ЗАО.

2. Анализ правил ст. 281 ТК показывает также, что лишь федеральными законами (не другими законами и не иными правовыми актами) могут быть установлены и другие особенности (т.е. дополнительно к упомянутым в ст. 273-280 ТК) регулирования труда:

1) руководителей организаций (в том числе и некоммерческих);

2) членов коллегиальных исполнительных органов организаций.

Глава 44. Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству

Статья 282. Общие положения о работе по совместительству

1. Анализ ст. 282 ТК позволяет сделать ряд выводов:

1) в ней впервые (на уровне Кодекса!) дается легальное определение широко распространенного института, а именно совместительства;

2) в настоящее время сняты ограничения по числу работодателей, с которыми совместитель может состоять в трудовых отношениях. По совместительству можно работать у нескольких работодателей (если иное прямо не предусмотрено федеральным законом);

3) может иметь место и "внутреннее совместительство" (когда работник работает по совместительству по месту основной работы) и "внешнее совместительство" (когда работник работает у другого совместителя). См. об этом [комментарий](#) к ст. 98 ТК.

2. Применяя правила ст. 282 ТК нужно также учесть, что:

1) работа по совместительству (за пределами нормальной продолжительности рабочего времени) не может превышать 4 часов в день и 16 часов в неделю (см. комментарий к [ст. 91, 94, 98](#));

2) в трудовом договоре с совместителем необходимо прямо указать, что работа для него является совместительством. Это же отражается в приказе о приеме совместителя на работу.

3) в любом случае не допускается работе по совместительству:

а) лиц, моложе 18 лет (см. об этом [комментарий](#) к ст. 265-272 ТК);

б) на вредных, тяжелых работах, на работах с опасными условиями труда (см. об этом [комментарий](#) к ст. 92 ТК). Речь идет о случаях, когда и основная работа связана с такими же работами и условиями;

в) в других случаях, прямо предусмотренных федеральными законами (например, ст. 11 Законом о госслужбе, ст. 21 Закона о ГУП, Закона о местном самоуправлении и др.).

3. В настоящее время Правительство Российской Федерации еще не определило особенности работы по совместительству для отдельных категорий работников (упомянутых в ст. 282). Лишь в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации N 183 от 12.11.2002 г. установлено, что продолжительность работы по совместительству в организациях здравоохранения медицинским работникам, проживающим и работающим в сельской местности и

в поселках городского типа, не может превышать 8 часов в день и 39 часов в неделю.

В связи с этим сохраняют свою силу (в части, не противоречащей ст. 282-288 ТК) Положение об условиях работы по совместительству (утв. постановлением Госкомтруда СССР, Минюста СССР и ВЦСПС от 09.03.89). Это Положение устанавливает следующие особенности для отдельных категорий работников:

1) заработная плата за фактическую нагрузку по всем местам работы полностью учитывается при исчислении среднего заработка:

учителям и преподавателям, работавшим в нескольких школах, средних специальных, профессионально-технических и других учебных заведениях, приравненным к ним по оплате труда работникам, а также педагогическим работникам в дошкольных, внешкольных и других детских учреждениях (как в одном, так и в нескольких);

медицинским и фармацевтическим работникам в лечебно-профилактических и санитарно-эпидемиологических учреждениях здравоохранения и аптеках, учреждениях социального обеспечения, детских домах, школах-интернатах для детей-сирот и для детей с недостатками умственного и физического развития, детских дошкольных учреждениях, во врачебно-трудовых экспертных комиссиях и судебно-медицинской экспертизе, а также сестрам милосердия.

Кроме того, в подсчет среднего заработка указанным работникам включается дополнительная оплата за работу, которая не считается совместительством;

2) высококвалифицированным специалистам народного хозяйства разрешается с согласия администрации и профсоюзного комитета осуществлять педагогическую работу в высших учебных заведениях и учебных заведениях (подразделениях) системы повышения квалификации и переподготовки кадров на условиях совместительства в рабочее время до 4 часов в неделю с сохранением за ними заработной платы по месту основной работы;

3) преподавателям (врачам и провизорам), старшим лаборантам медицинским и фармацевтическим работникам (медицинских кафедр высших учебных заведений, высших и средних медицинских учебных заведений) работа по совместительству в учреждениях здравоохранения и социального обеспечения, а руководящим и научным работникам медицинских научно-исследовательских учреждений (имеющим квалификацию врача или провизора) - на врачебных и провизорских должностях разрешается в порядке, установленном для медицинских и фармацевтических работников (в части оплаты отпуска и работы в нескольких учреждениях).

4. Положением от 03.09.89 определен перечень работ, которые не считаются совместительством. Он включает следующие виды работ:

1) литературная работа, в том числе по редактированию, переводу и рецензированию отдельных произведений, оплачиваемых из фонда авторского гонорара;

2) техническая, медицинская, бухгалтерская и иная экспертиза с разовой оплатой труда;

3) педагогическая работа с почасовой оплатой труда в объеме не более 240 часов в год;

4) выполнение обязанностей медицинских консультантов учреждений здравоохранения в объеме не более 12 часов в месяц с разовой оплатой труда;

5) руководство аспирантами в научно-исследовательских учреждениях и высших учебных заведениях научными работниками и высококвалифицированными специалистами, не состоящими в штате этих учреждений и учебных заведений, с оплатой их труда из расчета 50 часов в год за руководство каждым аспирантом; заведование кафедрой высококвалифицированными специалистами, в том числе занимающими руководящие должности в учебных заведениях и научно-исследовательских учреждениях с оплатой из расчета 100 часов в учебном году;

6) проведение консультаций научными сотрудниками научно-исследовательских институтов, преподавателями вузов и институтов усовершенствования врачей, главными специалистами органов здравоохранения в лечебно-профилактических учреждениях в объеме до 240 часов в год с почасовой оплатой труда;

7) работа на договорной основе ведущих научных, научно-педагогических и практических работников по краткосрочному обучению кадров на предприятиях и в организациях;

8) работа без занятия штатной должности в том же предприятии, учреждении, организации (выполнение учителями школ и преподавателями профессионально-технических и средних специальных учебных заведений обязанностей по заведованию кабинетами, лабораториями и отделениями, педагогическая работа руководящих и других работников учебных заведений, руководство предметными и цикловыми комиссиями, работа по руководству производственным обучением и практикой учащихся и студентов, дежурство медицинских работников сверх месячной нормы рабочего времени и т.д.).

Работа учителей и преподавателей школ, средних специальных, профессионально-технических и других учебных заведений, приравненных к ним по оплате труда работников, концертмейстеров и аккомпаниаторов учебных заведений по подготовке работников искусств и музыкальных отделений (факультетов) других вузов, в том же учебном заведении сверх установленной нормы учебной нагрузки, педагогическая работа и работа по руководству кружками в том же учебном заведении, дошкольном, внешкольном или другом детском учреждении;

9) работа по переписке нот, выполняемая по заданиям предприятий и отделений;
10) работа по организации и проведению экскурсий на условиях почасовой или сдельной оплаты труда, а также по сопровождению туристских групп в системе туристско-экскурсионных учреждений профсоюзов;

11) другая работа, выполняемая в случаях, когда по основной работе работник имеет неполный рабочий день и в соответствии с этим неполный оклад (ставку), если оплата его труда по основной и другой работе не превышает полного оклада (ставки) по основному месту работы;

12) выполнение обязанностей, за которые установлена доплата к окладу (ставке) в процентах или в рублях.

См. также комментарий к [ст. 283](#), [284](#), [285](#) (о продолжительности труда совместителей и размере его оплаты). Об особенностях работы по совместительству руководителей см. [комментарий](#) к ст. 276 ТК.

Статья 283. Документы, предъявляемые при приеме на работу по совместительству

1. Анализ правил ст. 283 ТК показывает, что:

1) при приеме на работу по совместительству предъявляются не все документы, которые указаны в ст. 65 ТК (см. [комментарий](#) к ней);

2) она применяется лишь в случаях, когда работник поступает на работу в другую организацию (т.е. в порядке внешнего совместительства, см. комментарий к [ст. 98](#), [282](#)). В практике возник вопрос: распространяются ли правила ст. 283 ТК на случаи, когда работодателем совместителя является индивидуальный предприниматель? К сожалению, в ст. 283 ТК налицо пробел. Впредь до его восполнения правила ст. 283 ТК могут (в данном случае) применяться в порядке аналогии закона;

2. Применяя правила ст. 283 ТК, нужно также учесть, что:

1) паспорт (иной документ, удостоверяющий личность) совместитель обязан предъявить в любом случае;

2) остальные документы (указанные в ст. 283 ТК) работник предъявляет, если это требует работодатель.

Статья 284. Продолжительность рабочего времени на условиях совместительства

1. Анализ ст. 284 ТК показывает, что:

1) конкретную продолжительность ежедневной работы и рабочей недели устанавливают работодатель и работник в трудовом договоре;

2) в любом случае продолжительность ежедневной работы совместителя не может превышать 4 часов, а рабочей недели 16 часов.

2. Для отдельных категорий работников может быть предусмотрена продолжительность рабочего времени:

1) превышающая эти нормативы (например, для медицинских работников сельской местности, см. об этом комментарий к [ст. 282](#), [350](#) ТК);

2) меньшей продолжительности (например, если это предусмотрено в коллективном договоре).

По трудовым договорам, заключенным с другими работодателями, также необходимо соблюдать ограничения, установленные в ст. 284 ТК. Таким образом, возможно, что совместитель у одного работодателя отработал 16 часов в неделю, у второго - еще 10 часов, у третьего - еще 10 часов в неделю и т.д.

Статья 285. Оплата труда лиц, работающих по совместительству

1. Оплата труда лиц по совместительству производится:

1) пропорционально отработанному времени. При этом определяется размер оплаты 1 часа работы, и он умножается на количество отработанных часов (с учетом правил ст. 284 ТК, см. [комментарий](#));

2) в зависимости от выработки. В конкретном случае может быть и так, что совместитель заработал столько же (а то и больше), чем работник, занятый на такой же работе в течение полного рабочего времени;

3) на других условиях, определенных условиями трудового договора.

2. При работе по совместительству с повременной оплатой труда:

1) совместителю устанавливаются нормативы заданий;

2) оплата труда совместителя производится с учетом конечных результатов за фактически выполненный объем работы.

3. Если лицо работает по совместительству в районах, где установлены районные коэффициенты (например, в районах Крайнего Севера), то оплата его труда работодателем производится с учетом этих коэффициентов (см. комментарий к [ст. 316](#), [317](#) ТК).

Статья 286. Отпуск при работе по совместительству

1. Анализ правил ст. 286 ТК показывает, что:

1) работодатель, безусловно, обязан предоставлять совместителю:

а) ежегодный оплачиваемый отпуск (см. [комментарий](#) к ст. 122);

б) отпуск в то же время, что и отпуск по месту основной работы.

Об этом работник предъявляет документ (например, выписку из приказа об отпуске, из графика отпусков по месту основной работы и т.д. см. [комментарий](#) к ст. 123 ТК);

2) если по месту совместительства работник еще не отработал 6 месяцев (указанных в ст. 122 ТК), то отпуск по месту совместительства предоставляется авансом: главное, что ему предоставлен отпуск по месту основной работы.

2. Применяя ст. 286 ТК, нужно также учесть, что:

1) работодатель обязан предоставить совместителю (по его заявлению) отпуск без сохранения зарплаты (см. об этом [комментарий](#) к ст. 128 ТК), если отпуск по месту совместительства меньше, чем продолжительность отпуска по месту основной работы;

2) о предоставлении отпуска совместителю работодатель издает приказ. Вот пример этого приказа:

г. Одинцово

27 марта 2007 г.

Приказ N

1. Гаврилову Николаю Степановичу, товароведу предоставить отпуск с 29 марта 2007 г. продолжительностью 28 календарных дней (с учетом предоставления ему отпуска по месту основной работы).

2. Главному бухгалтеру обеспечить начисление и выплату Н.С. Гаврилову отпускных сумм с учетом того, что он работает по совместительству на 0,5 ставки товароведа.

3. Выплату отпускных осуществить в порядке и сроки, установленные действующим законодательством.

4. С настоящим приказом ознакомить Н.С. Гаврилова под расписку.

Основание: заявление Гаврилова Н.С., выписка из приказа о предоставлении Гаврилову Н.С. отпуск по месту основной работы, ст. 122, 123, 286 ТК.

Директор ОДО "Аякс"

М.С. Коньков

Статья 287. Гарантии и компенсации лицам, работающим по совместительству

1. Анализ правил ст. 287 ТК показывает, что:

1) совместителям не предоставляются гарантии и компенсации, связанные:

а) с совмещением работы с обучением (см. [комментарий](#) к ст. 173-176 ТК);

б) с работой в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (за исключением оплаты труда с учетом районных коэффициентов, см. [комментарий](#) к ст. 285 ТК);

2) остальные гарантии (см. о них [комментарий](#) к ст. 166-172, 178-188 ТК) предоставляются совместителям и по месту работы по совместительству.

2. Совместителям предоставляются также гарантии и компенсации:

1) предусмотренные в коллективных договорах и соглашениях (см. об этом [комментарий](#) к ст. 41-51 ТК);

2) предусмотренные в локальных нормативных актах, а также в конкретных трудовых договорах (см. [комментарий](#) к ст. 8, 56, 57 ТК);

3) предусмотренные другими законами (например, Законом о госслужбе, Законом о статусе судей и др.), в том числе и законами субъектов Российской Федерации, а также иными правовыми актами (например, регулирующими размеры возмещения командировочных расходов и др.).

Статья 288. Дополнительные основания прекращения трудового договора с лицами, работающими по совместительству

1. Применяя правила ст. 288 ТК, нужно учесть, что:

1) совместители могут быть уволены с работы:

а) по собственному желанию или соглашению сторон (см. об этом [комментарий](#) к ст. 78, 80 ТК);

б) вследствие истечения срока договора (см. [комментарий](#) к ст. 79 ТК);

в) по инициативе работодателя (см. [комментарий](#) к ст. 81 ТК);

г) по другим основаниям, предусмотренным в ст. 77, 83, 84 ТК (см. [комментарий к ним](#));

2) кроме указанных общих оснований прекращения трудового договора, трудовой договор с совместителем можно расторгнуть при приеме на работу лица, для которого эта работа будет

основной.

2. Прекращение трудового договора с совместителем оформляется приказом. Вот пример такого приказа:

15 сентября 2004 г.

Приказ N

1. Замолокову Ирину Григорьевну, программиста-совместителя на 0,5 ставки, уволить с 19 сентября 2004 г. в связи с принятием на работу лица, для которого выполняемая работа, будет основной.

2. Главному бухгалтеру обеспечить начисление и выплату сумм, причитающихся И.Г. Замолоковой, с учетом того, что она работала по совместительству на 0,5 ставки.

3. С настоящим приказом ознакомить Замолокову И.Г. под расписку.

Основание: приказ о приеме на работу Сидоренко Н.С. от 15.09.2004, ст. 288 ТК.

Директор ООО

Коцюба Н.Н.

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. Применяя правила ст. 289 ТК, нужно иметь в виду ряд обстоятельств:

1) хотя в ст. 289 (равно как и в ст. 290-292 ТК) не употребляется понятие "временный работник", все же сравнительный анализ норм Указа о временных работниках и ст. 289-292 показывает, что они, по существу, посвящены регулированию трудовых отношений одной и той же категории работников;

2) Указ о временных работниках:

а) на территории Российской Федерации не приостановлен, не объявлен недействующим (см. [комментарий](#) к ст. 422). В связи с этим этот Указ продолжает действовать, но подлежит применению лишь в той мере, в какой не противоречит нормам ТК (см. [комментарий](#) к ст. 423 ТК).

2. Работодатель, принимая на работу лицо на срок до двух месяцев:

1) заключает с ним трудовой договор на общих основаниях. По существу налицо особая разновидность срочного трудового договора (см. [комментарий](#) к ст. 56-69 ТК);

2) в изъятие из общих правил работодатель не вправе включать в такой трудовой договор условие об испытании (см. об этом комментарий к [ст. 70, 71](#) ТК);

3) Указ о временных работниках (он допускал установление испытания и для данной категории работников) в этой части применению не подлежит.

Статья 290. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни

1. Работники, принятые на работу сроком до двух месяцев:

1) могут быть приняты на любое количество дней в пределах этого срока (в том числе в конкретном случае - и на один день);

2) могут быть привлечены к работам в выходные и праздничные дни. Для этого:

а) необходимо получить письменное согласие самого работника;

б) не нужно иметь согласие выборного профсоюзного органа либо иного представительного органа работников (ст. 6-9 Указа о временных работниках);

3) могут быть привлечены к работе в выходные и праздничные дни даже в случаях, прямо не указанных в ст. 43 ТК (см. [комментарий](#)).

2. За работу указанных работников в выходные (праздничные) дни:

1) предусмотрена лишь денежная форма компенсации (не менее чем в двойном размере);

2) не предусмотрено обязательное предоставление другого дня отдыха (так называемого "отгула").

3. Приводим пример приказа о привлечении такого работника к работам в выходные (праздничные) дни:

г. Владикавказ

17 ноября 2007 г.

Приказ N

1. Евтушенко Николая Петровича, слесаря, привлечь к работе (с его согласия) в праздничный день - 9 мая 2007 г..

2. Учитывая, что Н.П. Евтушенко принят на работу по трудовому договору на срок до двух месяцев, работу в праздничный день компенсировать в денежной форме не менее чем в двойном размере.

3. С настоящим приказом ознакомить Н.П. Евтушенко под расписку.

Основание: письменное согласие Евтушенко Н.П., ст. 290 ТК РФ.

Директор ОАО "Контактор"

Бзаев К.К.

Статья 291. Оплачиваемые отпуска

1. Применяя правил ст. 291 ТК, нужно учесть, что:

1) работники, заключившие трудовой договор сроком до 2 месяцев:

а) вправе получить оплачиваемый отпуск. Безусловно, этот отпуск либо не предоставляется в натуре, либо (в случае реального предоставления) предоставляется до истечения 6 месяцев работы (т.е. в изъятие из общих правил ст. 122 ТК, см. [КОММЕНТАРИЙ](#) к ней);

б) вправе получить компенсацию за неиспользованный отпуск (при увольнении) из расчета 2 рабочих дня за один месяц работы. Таким образом, максимальная продолжительность этого отпуска не может превышать 4 рабочих дней;

2) вопрос в том, будет ли такому работнику предоставлен отпуск в натуре или денежная компенсация, стороны решают при заключении трудового договора. Если в последнем это прямо не оговорено, а работник настаивает на предоставлении отпуска в натуре, работодатель обязан это сделать (по окончании срока работы). По окончании отпуска такие работники могут быть уволены (но к работе их хотя бы еще на один день - допускать не следует, в противном случае трудовые отношения с ними будут продолжены на неопределенное время.

2. Для правильного применения ст. 291 ТК нужно также учитывать заключение Комитета Конституционного надзора СССР от 04.04.91. Согласно этому заключению в случае, если указанные категории работников не были уволены после окончания срока трудового договора (контракта), они становятся постоянными работниками. Незаконно уволенные сезонные и временные работники (равно как и при незаконном переводе их на другую работу), восстановленные впоследствии решением суда, вправе требовать выплатить им среднюю зарплату за дни вынужденного прогула, но не более чем за 3 месяца. Суды должны учитывать особенности регулирования трудовых отношений с данными категориями работников при рассмотрении трудовых споров с их участием (п. 1 постановления Пленума Верх. Суда N 16). Если уволенный временный работник будет вновь принят на работу (и при этом перерыв не превысил 7 календарных дней), то считается, что с таким работником трудовые отношения продолжены на неопределенное время (это вытекает из Указа о временных работниках).

Статья 292. Расторжение трудового договора

1. Особенности прекращения трудовых отношений с работниками, заключившими трудовой договор сроком до 2 месяцев, состоят в том, что:

1) при увольнении по собственному желанию такие работники предупреждают работодателя не за две недели (как это предусмотрено в ст. 80 ТК), а за 3 календарных дня до дня увольнения;

2) если инициатором увольнения является работодатель (в связи с сокращением численности или штата работников, т.е. по пп. 1, 2 ст. 81 ТК, см. [КОММЕНТАРИЙ](#)), то он обязан письменно под расписку предупредить работника о предстоящем увольнении не позднее, чем за три дня до дня увольнения.

Прекращение трудового договора по иным основаниям (см. об этом комментарий к [ст. 77](#), [78](#), [79](#), [пп. 1-14 ст. 81](#), [83](#), [84](#) ТК) осуществляется в общем порядке.

2. Нужно также обратить внимание на то, что:

1) согласие выборного профсоюзного органа на увольнение работников указанных в ст. 292 ТК, не требуется;

2) иной порядок прекращения трудового договора по основаниям, указанным в ст. 292 ТК, может быть установлен лишь в самом ТК, в иных федеральных законах, условиями коллективного договора и трудового договора. Однако этот "иной порядок" может быть только более благоприятным для работника (см. комментарий об этом к [ст. 41](#), [57](#) ТК).

3) выходное пособие данным работникам не выплачивается, по общему правилу;

4) при заболевании такого работника - место работы за ним сохраняется до дня окончания срока договора;

5) также работники по прежнему могут быть уволены, если у работодателя налицо простой свыше одной недели (так как в части - Указ о временных работниках - сохранил свое действие).

Глава 46. Особенности регулирования труда работников, занятых на сезонных работах

Статья 293. Сезонные работы

1. Анализ ст. 293 ТК позволяет сделать ряд выводов:

1) наряду с нормами ст. 293-296 ТК, трудовые соглашения с сезонными работниками регулируются также:

а) Указом о сезонных работниках;

б) постановлением Правительства Российской Федерации N 498 от 04.07.2002 "Об утверждении Перечня сезонных отраслей промышленности, работа в организациях которых в течение полного сезона при исчислении страхового стажа учитывается с таким расчетом, чтобы его продолжительность в соответствующем календарном году составила полный год";

в) постановлением Правительства Российской Федерации N 111 от 18.02.2002 "О мерах по обеспечению проведения в 2002 году весенне-полевых сельскохозяйственных работ";

г) постановлением Правительства Российской Федерации N 382 от 06.04.99 "О перечнях сезонных отраслей и видов деятельности, применяемых для целей налогообложения";

2) указанные выше правовые акты (для целей трудового законодательства) применяются в настоящее время лишь постольку, поскольку не противоречат нормам ТК (ст. 422, 423 ТК и [комментарий](#)).

2. Применяя правила ст. 293 ТК нужно учесть, что:

1) максимальная продолжительность сезонных работ не может превышать 6 календарных месяцев. При этом:

а) отсчет этого срока начинается со дня заключения трудового договора;

б) сроки исчисляются по общим правилам ст. 14 ТК (см. [комментарий](#));

2) если работник проработает хотя бы еще один день (сверх срока, указанного в ст. 293 ТК), он становится постоянным работником. В свое время Комитет Конституционного надзора СССР (в заключении от 04.04.91 г.) разъяснил, что в случае, если указанные категории работников не были уволены после окончания срока трудового договора, они становятся постоянными работниками. Незаконно уволенные сезонные и временные работники (равно как и при незаконном их переводе на другую работу), восстановленные впоследствии решением суда, вправе требовать выплатить им среднюю зарплату за дни вынужденного прогула, но не более чем за 3 месяца. Суды должны учитывать особенности регулирования трудовых отношений с данными категориями работников при рассмотрении трудовых споров с их участием (п. 11 постановление Пленума Верховного Суда N 16);

3) К числу сезонных работ относятся, например, работы по уборке снега, в организациях рыбной промышленности, в организациях по переработке молока, по уборке бахчевых, овощных и т.п. культур.

Статья 294. Условия заключения трудового договора с работниками, занятыми на сезонных работах

1. Анализ правил ст. 294 ТК показывает, что:

1) условие о сезонном характере работы должно быть прямо указано в тексте письменного трудового договора (см. об этом [комментарий](#) к ст. 57 ТК). В противном случае налицо трудовой договор, заключенный на неопределенный срок.

2) условие и срок сезонных работ должны быть отражены и в приказе о приеме на работу. Вот пример такого приказа:

г. Ростов-на-Дону

21 декабря 2004 г.

Приказ N

1. Ковалева Геннадия Андреевича принять на работу по уборке снега на зимний сезон с 22 декабря 2004 г. по 22 марта 2005 г. согласно договору с ним от 20 декабря 2004 г.

2. Ознакомить Г.А. Ковалева с Правилами внутреннего распорядка, особенностями сезонного характера его работы.

3. Провести с Г.А. Ковалевым инструктаж по охране труда и технике безопасности.

4. С настоящим приказом ознакомить Г.А. Ковалева под расписку.

Основание: трудовой договор с Г.А. Ковалевым от 20.12.2004 г., ст. 293, 294 ТК РФ.

Директор ОАО "Кристалл"

Голубев С.А.

2. Применяя правила ст. 294 ТК, нужно также учесть, что:

1) в отличие от работников, заключивших трудовой договор на срок до двух месяцев (см. об этом [комментарий](#) к ст. 289 ТК), при приеме на сезонные работы можно устанавливать испытание (этим ст. 294 ТК отличается также от правил ст. 4 Указа о сезонных работах, не допускавших установление испытания при приеме на сезонные работы);

2) срок испытания в данном случае не может превышать двух календарных недель (они исчисляются по общим правилам ст. 14 ТК, см. [комментарий](#) к ним). Налицо существенное изъятие из общих правил ст. 70, 71 ТК (см. [комментарий к ним](#)). Если работник проработает сверх указанных 2 недель хотя бы еще один день, то считается, что он выдержал испытание.

Статья 295. Оплачиваемые отпуска работникам, занятым на сезонных работах

1. Анализ правил ст. 295 ТК показывает, что:

1) сезонным работникам также предоставляются оплачиваемые отпуска. При этом такие работники:

а) вправе использовать этот отпуск в натуре лишь в той мере, в какой прямо отражено в условиях трудового договора;

б) вправе получить (вместо отпуска в натуре) денежную компенсацию из расчета за каждый месяц работы 2 календарных дня. Таким образом, максимальная продолжительность отпуска сезонного работника (с учетом правил ст. 293 ТК, см. [комментарий](#)) - 12 календарных дней (либо денежная компенсация за 12 календарных дней);

2) если ни условие о предоставлении компенсации за отпуск, ни условие об отпуске не оговорены в трудовом договоре, то (поскольку стороны не достигли иного соглашения) отпуск должен быть предоставлен в натуре.

2. Применяя правила к ст. 295 ТК, нужно также учесть, что:

1) отпуск сезонному работнику может быть предоставлен и до истечения 6 месяцев работы (например, если сезонный работник принят всего на 4 месяца). То есть налицо изъятие из общих правил ст. 122 ТК (см. [комментарий](#));

2) отпуск может быть предоставлен и по окончании сезонных работ (что на практике чаще всего и бывает). Однако после окончания отпуска работника к работе допускать не следует: в противном случае он станет постоянным работником.

Статья 296. Расторжение трудового договора с работниками, занятыми на сезонных работах

1. В отличие от общего порядка увольнения (см. об этом комментарий к [ст. 80, 81](#) ТК) сезонный работник:

1) увольняющийся по собственному желанию должен предупредить об этом работодателя письменно не позднее, чем за 3 календарных дня до дня увольнения;

2) увольняемый работодателем в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников:

а) должен быть предупрежден об этом письменно под расписку не менее чем за 7 календарных дней до дня увольнения;

б) имеет право на выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка (он исчисляется по правилам ст. 139 ТК).

2. Для правильного применения ст. 296 ТК нужно также учесть, что:

1) все сроки, упомянутые в ст. 296 ТК исчисляются по общим правилам ст. 14 ТК (см. [комментарий](#));

2) по другим основаниям (прямо не указанным в ст. 296 ТК) сезонные работники увольняются в общеустановленном порядке (см. [комментарий](#) к ст. 77-83 ТК);

3) сезонные работники привлекаются к работам в выходные и праздничные дни в общеустановленном порядке (см. [комментарий](#) об этом к ст. 113 ТК). Поэтому отказ сезонного работника от выхода на работу в выходной день (если правила ст. 113 ТК не соблюдены) - не является прогулом и не может служить основанием для увольнения по п. 6 ст. 81 ТК (см. [комментарий](#) к ней);

4) при приостановке работ сроком более 14 дней - сезонный работник может быть уволен. Аналогично решается вопрос и при болезни работника более 1 месяца (ст. 7 Указа о сезонных работах).

Глава 47. Особенности регулирования труда лиц, работающих вахтовым методом

Статья 297. Общие положения о работе вахтовым методом

1. Анализ ст. 297 ТК позволяет сделать ряд выводов:

1) в них дается определение (но только для целей ТК) вахтового метода работ;

2) применение вахтового метода допускается исключительно в целях, прямо указанных в ст. 297 ТК;

3) наряду с нормами ТК, трудовые отношения при вахтовом методе регулируются Положением о вахтовых работах (однако они применяются в части, не противоречащей ТК, см. комментарий к [ст. 422](#), [423](#) ТК).

2. Для правильного применения ст. 297 ТК нужно учесть, что:

1) вахтовый метод применяется работодателем по согласованию с выборным профсоюзным органом (иным представительным органом работников);

2) в трудовом договоре с работником условие применения вахтового метода должно быть прямо оговорено. Об этом же указывается и в приказе о приеме на работу. Вот пример такого приказа:

г. Норильск

27 марта 2005 г.

Приказ N

1. Николаева Андрея Викторовича принять на работу бульдозеристом с 28 марта 2005 г. (согласно трудовому договору с ним от 27 марта 2005 г.).

2. Работа А.В. Николаева будет проводиться с применением вахтового метода организации работ в поселке Хвойном. Продолжительность вахты будет составлять 21 календарный день.

3. Ознакомить А.В. Николаева с условиями работы и проживания в пос. Хвойном, режимом труда и отдыха, с правилами внутреннего распорядка (под расписку).

4. С настоящим приказом ознакомить А.В. Николаева под расписку.

Основание: договор с А.В. Николаевым от 27.03.2005 г., ст. 297-301 ТК РФ, заявление А.В. Николаева от 27.03.2005 г.

Директор ОАО "Угольщик"

Н.К. Ремнев

Статья 298. Ограничения на работы вахтовым методом

1. Анализ правил ст. 298 ТК показывает, что:

1) лица, перечисленные в ст. 298 ТК не могут быть привлечены к работам вахтовым методом даже с их согласия;

2) не могут быть привлечены к таким работам и лица, воспитывающие детей в возрасте до 3 лет без матери (см. об этом [комментарий](#) к ст. 264 ТК).

2. Применяя правила ст. 298 ТК, нужно также учесть, что:

1) работники, привлекаемые к работам с применением вахтового метода должны пройти обязательное медицинское освидетельствование (см. об этом подробный комментарий к [ст. 69](#), [213](#), [266](#) ТК);

2) работодателем, применяющим вахтовый метод работ в настоящее время, может быть и индивидуальный предприниматель (а не только организация). В связи с этим и данная категория работодателей должна учитывать ограничения, предусмотренные в ст. 298 и в ст. 299 ТК (см. [комментарий](#) к ней).

Статья 299. Продолжительность вахты

1. Анализ правил ст. 299 ТК показывает, что:

1) вахта включает в себя:

а) и время выполнения работником своих трудовых функций (согласно условиям трудового договора);

б) и время проживания (междусменного отдыха) в вахтовом поселке. Нельзя исчислять продолжительность вахты исходя из непосредственно рабочего времени;

2) время поездки к месту вахты не входит в продолжительность вахты.

2. Применяя ст. 299 ТК, нужно учесть, что:

1) по общему правилу продолжительность вахты не может превышать одного календарного месяца. При этом:

а) отсчет этого срока начинается со дня прибытия в вахтовый поселок;

б) исчисление срока производится по общим правилам ст. 14 (см. [комментарий](#) к ней);

2) лишь в исключительных случаях продолжительность вахты может быть увеличена до 3 месяцев (т.е. всего вахта не может превышать 3 месяца). При этом:

а) работодатель должен согласовать вопрос о продлении срока вахты с выборным профсоюзным органом (в соответствии со ст. 372 ТК, см. [комментарий](#) к ней);

б) такое увеличение может иметь место лишь на отдельных объектах;

3) при неприбытии сменного персонала вахты работник может быть в виде исключения привлечен к вахте сверх сроков, указанных в [ст. 299 ТК](#). В этом случае налицо сверхурочные работы и нужно руководствоваться правилами ст. 99, 152 ТК (см. [комментарий](#)).

Статья 300. Учет рабочего времени при работе вахтовым методом

1. Комментируемая статья исходит из того, что:

1) при вахтовом методе применяется суммированный учет рабочего времени (см. об этом [комментарий](#) к ст. 104 ТК);

2) порядок ведения суммированного учета рабочего времени определяется Правилами внутреннего распорядка работодателя (см. об этом [комментарий](#) к ст. 190 ТК);

3) важнейший компонент суммированного учета рабочего времени, а именно учетный период в данном случае:

а) может составлять календарный месяц, календарный квартал (т.е., например, с 1 апреля по 30 июня) либо более длительный период (например, полгода);

б) не может быть более 1 года (календарного, т.е. за период с 1 января по 31 декабря включительно);

в) может быть и менее одного месяца (вывод основан на систематическом толковании ст. 299, 300 ТК).

2. Учетный период при вахтовом методе:

1) охватывает и время работы, и время проживания в вахтовом поселке, и время в пути (туда и обратно);

2) не может превышать нормального числа рабочих часов (с учетом правил ст. 91 ТК, см. [комментарий](#)) в среднем за данный учетный период;

3) включает в себя и учет времени работы и учет времени отдыха. Такой учет ведет работодатель в отношении каждого в отдельности работника. При этом составляется табель учета. См. также [комментарий](#) к ст. 301 ТК.

Статья 301. Режимы труда и отдыха при работе вахтовым методом

1. Анализ правил ст. 301 ТК показывает, что:

1) график работы на вахте (упомянутый в ст. 301 ТК):

а) работодатель обязан вести. При этом он составляет данный график:

- с учетом мнения выборного профсоюзного органа (см. об этом [комментарий](#) к ст. 371-373 ТК);

- заблаговременно. Во всяком случае до его введения в действие должно пройти не менее двух календарных месяцев (необходимых для ознакомления с ним каждого работника под расписку);

б) регламентирует как время работы, так и время отдыха. При этом дни отдыха могут накапливаться;

2) отдельно в графике работы предусматривается время нахождения в пути (к месту вахты и обратно). Дни нахождения в пути не включаются в рабочее время.

2. Применяя правила ст. 301 ТК, нужно также учесть, что:

1) часы переработки за отдельные дни (но в пределах графика работ) могут накапливаться в течение всего календарного года (если учетный период составляет менее года, например, полгода, но в течение этого периода) и суммироваться до целых дней отдыха. Предоставление последних также должно быть предусмотрено в графике работ;

2) график работы составляется с учетом Положения о вахтовых работах. Это, в частности, означает, что в графике может быть предусмотрено, что:

а) продолжительность ежедневной работы не должна превышать 12 часов;

б) продолжительность междусменного отдыха не должна быть меньше 12 часов;

в) продолжительность еженедельного отдыха не может быть менее 24 часов;

г) не обязательно еженедельный отдых совпадает с воскресеньем или субботой: он может приходиться на любые дни недели;

3) если работник был в установленном порядке привлечен к работе сверх нормы, предусмотренных графиком работ, то налицо сверхурочные работы и следует руководствоваться общими правилами ст. 99, 157 ТК (см. [комментарий](#)).

Статья 302. Гарантии и компенсации лицам, работающим вахтовым методом

1. Анализ правил ст. 302 ТК показывает, что:

1) в них перечислены лишь основные гарантии лицам, работающим вахтовым методом, причем не исчерпывающим образом. Иные гарантии:

а) могут быть установлены в коллективном договоре и в отраслевых соглашениях (см. [комментарий](#) к ст. 41-51 ТК);

б) в трудовом договоре с данным конкретным работником;

в) в Положении о вахтовых работах.

2) Правительство Российской Федерации в настоящее время еще не утвердило размер и порядок выплаты надбавок, упомянутых в ст. 302 ТК. В связи с этим необходимо исходить из размера суточных при командировках (см. об этом [комментарий](#) к ст. 166-169 ТК): размер надбавок не может превышать размер суточных.

2. Характеризуя гарантии работников, занятых на вахтовых работах, нужно учесть, что:

1) оплату проезда до вахтового поселка и обратно работодатель не обязан производить, хотя вправе (БВС. 2000. N 8. С.1);

2) они сочетаются с районными коэффициентами, льготами в области времени отдыха, оплаты труда и т.п. предоставленными лицам, работающим в районах Крайнего Севера, в той мере, в какой это прямо предусмотрено в ст. 302 ТК.

Глава 48. Особенности регулирования труда работников, работающих у работодателей-физических лиц

Статья 303. Особенности трудового договора, заключаемого работником с работодателем-физическим лицом

1. Анализ правил ст. 303 ТК позволяет сделать ряд выводов:

1) в настоящее время работодателями могут быть не только госорганы, органы местного самоуправления, организации, но и:

а) индивидуальные предприниматели. Если число работников последних не превышает 100 человек, то они признаются субъектами малого предпринимательства (ст. 3, 9 Закона о малых предприятиях) и могут применять упрощенную систему налогообложения, предусмотренную главой 26.2 НК РФ (см. об этом в книге: Гуев А.Н. Постатейный комментарий к части 2 НК РФ. - М.: Дело, 2003);

б) частные нотариусы, главы крестьянских (фермерских) хозяйств, частные детективы и т.п. лица;

в) "обычные граждане", не осуществляющие указанные выше виды деятельности (например, при найме домработницы, личного водителя и т.п.);

2) работодатели-физические лица должны в полном объеме выполнять требования ТК. В частности, при заключении трудового договора они должны выяснить, не запрещена ли данному лицу (по состоянию здоровья, в силу возраста и т.п.) работа, на которую он принимается.

2. Работодатель-физическое лицо обязан:

1) заключить трудовой договор в письменной форме и зарегистрировать его в органах местного самоуправления. Условия этого договора должны:

а) соответствовать требованиям ст. 57 и ст. 303 ТК (см. [комментарий](#) к ним);

б) могут быть изменены только в соответствии со ст. 306 ТК (см. [комментарий](#));

в) могут улучшать положение работника по сравнению с законодательством;

г) не могут ухудшать положение работника по сравнению с законодательством.

2) уплачивать единый социальный налог, а также страховые взносы на обязательное пенсионное страхование и взносы в ФСС в порядке, предусмотренном действующим законодательством;

3) оформлять страховые свидетельства государственного пенсионного страхования (правильнее было бы в ст. 303 указать, что работодатель представляет в отделение ПФР необходимые для получения такого свидетельства сведения и документы).

3. Трудовые книжки работодатель-физическое лицо на своих работников не ведет (см. [комментарий](#) к ст. 66 ТК). Об иных документах, предъявляемых при заключении трудового договора, см. [комментарий](#) к ст. 65 ТК. Приказ о приеме на работу в данном случае также не издается (хотя работодатель вправе это сделать). Нет у них и коллективных договоров.

Статья 304. Срок трудового договора

1. Работодатели-физические лица вправе:

1) по своему усмотрению заключать со всеми работниками срочные трудовые договоры (см. об этом [комментарий](#) к ст. 58 ТК); иначе говоря, общие правила ст. 59 ТК в данном случае не применяются (см. [комментарий](#) к ней);

2) заключать трудовой договор и на неопределенное время;

3) принять также временных и сезонных работников (с соблюдением ст. 289-296 ТК, см. [комментарий](#) к ним).

2. Не запрещено работодателям-физическим лицам:

1) принимать работников и для работы вахтовым методом (если при этом он соблюдает правила ст. 297-302 ТК);

2) заключать соглашения и договоры с представительными органами работников (если они

имеют место);

3) разрабатывать правила внутреннего распорядка (см. об этом комментарий к [ст. 189, 190](#) ТК);

4) заключать так называемый "ученический договор" (при соблюдении порядка и условий, предусмотренных в ст. 198-208 ТК, см. [комментарий](#) к ним).

Статья 305. Режимы труда и отдыха

1. Работник и работодатель-физическое лицо:

1) самостоятельно определяют режим работы (т.е. каждый день, через день, раз в неделю, суммированный, неполный и т.п.), режим предоставления выходных дней (т.е. не обязательно они должны совпадать с воскресеньем, субботой, а могут приходиться и на другие дни), время предоставления ежегодных отпусков;

2) обязан соблюдать нормы ТК:

а) о продолжительности рабочего времени (см. [комментарий](#) к ст. 91-95 ТК), о ночных работах (см. [комментарий](#) к ст. 96 ТК), о сверхурочных работах (см. [комментарий](#) к ст. 99 ТК);

б) о продолжительности ежегодных отпусков (см. об этом [комментарий](#) к ст. 114-121 ТК).

2. Кроме того, работодатели-физические лица должны:

1) обеспечивать соблюдения льгот и гарантий несовершеннолетних работников, беременных женщин, лиц, совмещающих работу с обучением, и т.д. в области рабочего времени и времени отдыха (см. комментарий к [ст. 173-177, 255-258](#) ТК);

2) соблюдать продолжительность работы совместителей (если они приняли на работу последних) (см. [комментарий](#) к ст. 284 ТК).

Статья 306. Изменение существенных условий трудового договора

1. В изъятие из общих правил ст. 72-75 ТК (см. [комментарий](#) к ним) работодатель физическое лицо:

1) предупреждает своих работников (письменно под расписку) о предстоящем изменении существенных условий труда не менее чем за 14 календарных дней до дня изменения;

2) может изменить иные условия трудового договора, предупредив работника, например, за 1 день.

2. С другой стороны, работодатель-физическое лицо:

1) должен внести необходимые изменения в текст трудового договора (вызванные изменением его существенных условий);

2) должен зарегистрировать эти изменения в органах местного самоуправления (это вытекает из систематического толкования ст. 303 и 306 ТК).

Статья 307. Прекращение трудового договора

1. Говоря о прекращении трудового договора между работником и работодателем-физическим лицом, нужно учесть, что такой договор, может быть прекращен по общим основаниям (см. о них [комментарий](#) к ст. 77 ТК) прекращения договора, а именно вследствие его:

1) расторжения по соглашению сторон (см. [комментарий](#) к ст. 78 ТК);

2) расторжения срочного договора (см. [комментарий](#) к ст. 79 ТК);

3) расторжения договора по собственному желанию работника (см. [комментарий](#) к ст. 80 ТК);

4) расторжения договора по инициативе работодателя (см. [комментарий](#) к ст. 81 ТК);

5) по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон (см. [комментарий](#) к ст. 83 ТК).

2. С другой стороны, трудовой договор работодателем-физическим лицом может быть прекращен:

1) по основаниям, прямо предусмотренным в трудовом договоре (они могут быть и иными, нежели общие основания);

2) с соблюдением сроков предупреждения, которые прямо предусмотрены в трудовом договоре;

3) с выплатой выходного пособия и других компенсационных выплат, предусмотренных в трудовом договоре. Иначе говоря, общие правила ст. 178 ТК (см. [комментарий](#) к ней) в данном случае не применяются.

Статья 308. Разрешение индивидуальных трудовых споров

1. Анализ ст. 308 ТК позволяет сделать ряд выводов:

1) о трудовых отношениях работников и работодателей-физических лиц (в частности индивидуальных предпринимателей, у которых подчас бывает несколько десятков работников) могут возникать:

а) индивидуальные трудовые споры (см. об этом [комментарий](#) к ст. 381 ТК);

б) коллективные трудовые споры (забастовки) см. об этом [комментарий](#) к ст. 398 ТК;

2) в изъятие из общих правил ст. 382-397 ТК (см. [комментарий](#) к ним) индивидуальные трудовые споры между работодателями-физическими лицами и работниками:
а) разрешаются прежде всего путем переговоров между ними;
б) при недостижении соглашения спор (минуя КТС) передается непосредственно в суд.
2. Коллективные трудовые споры указанными работниками и работодателями:
1) разрешаются в общеустановленном порядке (см. [комментарий](#) к ст. 399-418 ТК);
2) могут завершиться на этапе переговоров между работодателем и работниками (с учетом правил ст. 400 ТК, см. [комментарий](#) к ней).

Статья 309. Документы, подтверждающие работу у работодателей-физических лиц

1. В анализируемой статье есть ряд важных гарантий для работников-физических лиц:
1) единственным документом, подтверждающим время работы у работодателя-физического лица является письменный трудовой договор (см. [комментарий](#) к ст. 303 ТК);
2) работодатели-физические лица не имеют права ни заводить на своих работников трудовые книжки, ни производить записи в трудовые книжки своих работников (даже если последние имеют трудовые книжки, оформленные по месту предыдущей работы).
2. Работодатели-физические лица:
1) обязаны предоставлять необходимые документы в отделение Пенсионного фонда Российской Федерации для оформления страхового свидетельства государственного пенсионного страхования (см. [комментарий](#) к [ст. 65](#), [303](#) ТК);
2) вправе потребовать (при приеме на работу) от работника предъявления трудовой книжки и иных документов, указанных в ст. 65 ТК.

Глава 49. Особенности регулирования труда надомников

Статья 310. Надомники

1. Анализ правил ст. 310 позволяет сделать ряд выводов:
1) они посвящены самостоятельной категории работников, а именно надомникам;
2) труд надомников, наряду с нормами ст. 310-312 (см. [комментарий](#)) до сих пор регулируется Положением об условиях труда надомников (утв. ГКТ СССР и ВЦСПС 29.09.81). Этот правовой акт действует в той мере, в какой не противоречит нормам ТК (см. [комментарий](#) к [ст. 422](#), [423](#) ТК).
2. Применяя правила ст. 310, необходимо учесть следующее:
1) трудовой договор с надомниками заключается в общеустановленном порядке, см. об этом [комментарий](#) к ст. 63-71 ТК;
2) наряду с другими существенными условиями трудового договора (см. об этом [комментарий](#) к ст. 56 ТК) в трудовой договор, заключаемый с надомниками, следует включать условия:
а) о том, что работа будет выполняться на дому;
б) о том, кто приобретает материалы, инструменты, механизмы и иные средства труда, т.е. работодатель или работник;
в) о порядке компенсации за износ оборудования, механизмов, инструмента, принадлежащих надомнику, и используемых им при выполнении работ;
г) порядок и сроки обеспечения надомника сырьем, полуфабрикатами;
д) порядок и сроки вывоза готовой продукции, находящейся у надомника;
е) порядок, сроки и размеры возмещения иных расходов надомника при выполнении им работ.
3. Преимущественное право на заключение трудового договора на условиях надомного труда имеют инвалиды и пенсионеры, женщины, имеющие несовершеннолетних детей, лица с пониженной трудоспособностью, лица, осуществляющие уход за больными (п. 4 Положения от 29.09.81).

Приводим форму приказа о приеме на работу надомника:

г. Ростов-на-Дону

21 декабря 2004 г.

Приказ N

1. Погосян Нелли Гургеновну принять на работу на условиях надомного труда программистом с 22 декабря 2004 г.
2. Установить Н.Г. Погосян зарплату в соответствии с трудовым договором, заключенным с ней 21 декабря 2004 г.

3. С учетом состояния здоровья Н.Г. Погосян установить ей дополнительный день отдыха в неделю - среду.

4. С настоящим приказом ознакомить Н.Г. Погосян под расписку.

Основание: заявление Н.Г. Погосян, трудовой договор с ней от 21.12.2004 г., ст. 310-312 ТК РФ.

Директор ООО "Электроника"

Е.Г. Косачев

Статья 311. Условия, при которых допускается надомный труд

1. Анализ правил ст. 311 ТК показывает, что:

1) на них в полном объеме распространяются нормы ОЗОХТ и ст. 209-231 ТК (см. [комментарий](#)) об охране труда;

2) дополнительно к этим требованиям, работодатель должен обеспечить соблюдение таких условий труда, которые учитывали бы особенности возраста (это, как правило, люди пенсионного возраста), состояния здоровья (надомники являются чаще всего инвалидами, люди с пониженной трудоспособностью, см. об этом [комментарий](#) к ст. 310 ТК).

2. Условия охраны труда надомников, иные условия выполнения ими надомного труда могут быть установлены:

1) в коллективном договоре (см. комментарий к [ст. 41, 42](#) ТК);

2) в трудовом договоре с конкретным надомником (см. комментарий к [ст. 56, 57, 310](#) ТК);

3) в локальных нормативных правовых актах (например, в Положении о надомном труде, разработанным в самой организации).

Статья 312. Расторжение трудового договора с надомниками

1. Анализ правил ст. 312 ТК позволяет сделать ряд выводов:

1) трудовой договор с надомниками расторгается (прекращается) по общим основаниям, предусмотренным в ст. 77-84 ТК (см. [комментарий](#) к ним);

2) дополнительные основания расторжения трудового договора с надомниками могут быть предусмотрены условиями трудового договора.

2. О расторжении трудового договора с надомниками издается приказ. Приводим примерную форму такого приказа:

г. Москва

14 июня 2003 г.

Приказ N

1. Мещерскую Людмилу Ивановну, выполняющую работу на условиях надомного труда, уволить по собственному желанию с 15 июня 2003 г. (в соответствии с ее заявлением).

2. Главному бухгалтеру и начальнику кадров обеспечить расчет, оформление увольнения и выдачу трудовой книжки Л.И. Мещерской в установленном порядке.

3. С настоящим приказом ознакомить Л.И. Мещерскую под расписку.

Основание: заявление Л.И. Мещерской от 14.06.2003, ст. 80, 312 ТК РФ.

Директор ГУП "Витязь"

Морозов Н.Н.

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. Анализ правил ст. 313 ТК показывает, что:

1) особенности регулирования труда лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, установлены:

а) в нормах ст. 313-326 ТК (см. комментарий к ст. 314-326 ТК);

б) в нормах Закона о Крайнем Севере, других федеральных законах (например, Федерального закона N 78 от 19.06.96 "Об основах социально-экономического развития Севера Российской Федерации");

в) иными правовыми актами (например, Постановление Правительства Российской Федерации N 1012 от 07.10.93 "О порядке установления и начисления трудового стажа для получения процентной надбавки к заработной плате лицам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и в остальных районах Севера");

г) сохраняют свою силу и правовые акты, принятые ранее общесоюзными органами государственной власти и управления (например, Перечень районов Крайнего Севера и приравненных к ним местностей, последняя редакция Перечня была утверждена постановлением Совета Министров СССР от 03.01.83 N 12);

3) все упомянутые выше правовые акты действуют в той мере, в какой не противоречат ТК (см. комментарий к [ст. 422](#), [423](#) ТК).

2. Дополнительные гарантии (наряду с государственными гарантиями, предоставляемыми в соответствии с указанными выше правовыми актами) могут быть предусмотрены:

а) законами субъектов Российской Федерации (например, расположенных в районах Крайнего Севера);

б) в коллективных договорах и соглашениях (см. об этом [комментарий](#) к ст. 41-53 ТК);

в) в текстах трудовых договоров, заключаемых с работниками, указанными в ст. 313 (это вытекает из ст. 56, 57 ТК, см. [комментарий](#)).

Статья 314. Трудовой стаж, необходимый для получения гарантий и компенсаций

1. Применяя правила ст. 314 ТК, нужно учесть, что:

1) после введения в действие Правительство Российской Федерации еще не приняло правового акта, устанавливающего порядок и условия исчисления трудового стажа, необходимого для получения гарантий и компенсаций (упомянутого в ст. 314 ТК);

2) впредь до принятия такого Порядка продолжает действовать постановление Правительства Российской Федерации N 1012 от 07.10.93 "О порядке установления и начисления трудового стажа для получения процентной надбавки к зарплате лицам, работающим в районах Крайнего Севера, приравненных к ним местностях и в остальных районах Севера";

2. В той мере, в какой они не противоречат нормам ТК (см. комментарий к [ст. 422](#), [423](#) ТК) сохраняют свою силу также:

1) Порядок установления и исчисления процентных надбавок к зарплате 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 Туве, Республике Хакасия" (утв. приказом Минтруда N 37 от 16.05.94);

2) Рекомендации по заключению трудового договора (контракта), отражающие специфику регулирования социально-трудовых отношений в условиях Севера (утв. постановлением Минтруда Российской Федерации N 29 от 23.07.98). См. также [комментарий](#) к ст. 315-318 ТК. О порядке заключения трудового договора с лицами, указанными в ст. 314 ТК, см. [комментарий](#) к ст. 324 ТК.

Статья 315. Оплата труда

1. Оплата труда в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях осуществляется:

1) с применением районных коэффициентов (см. об этом [комментарий](#) к ст. 316 ТК);

2) с применением процентных надбавок (см. о них [комментарий](#) к ст. 317 ТК).

2. Размеры упомянутых выше коэффициентов и надбавок:

1) устанавливаются федеральными законами;

2) могут быть увеличены законами субъектов Российской Федерации (за счет бюджетных средств субъектов Российской Федерации);

3) могут быть увеличены и согласно условиям коллективных договоров, отраслевых, территориальных, региональных соглашений (см. об этом [комментарий](#) к ст. 41-53 ТК).

Статья 316. Районный коэффициент к заработной плате

1. Анализ ст. 316 ТК показывает, что:

1) она посвящена одной из форм государственных гарантий работникам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а именно районным коэффициентам;

2) размер и порядок выплаты такого коэффициента устанавливается Законом о Крайнем Севере, в других федеральных законах.

2. Работодатели не вправе:

1) не применять упомянутые районные коэффициенты (даже если сам работник не возражает против этого);

2) уменьшать размеры установленных законом коэффициентов.

3. С другой стороны, работодатель вправе (за счет собственных средств) устанавливать доплаты к районным коэффициентам, установленным законом.

Статья 317. Процентная надбавка к заработной плате

1. Анализ правил ст. 317 ТК показывает, что:

1) работодатель обязан (а не только наделяется правом):

а) выплачивать лицам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним

местностях процентную надбавку к заработной плате;

б) осуществлять такую выплату с первого дня работы, если они прожили в указанных районах и местностях не менее 5 лет (ст. 11 Закона о Крайнем Севере);

2) кроме процентной надбавки (упомянутой в ст. 317 ТК) данным работникам гарантируется выплата районного коэффициента. Он является единым для работников производственных и непромышленных отраслей. Районный коэффициент начисляется к зарплате без ограничений ее максимального размера и учитывается при исчислении среднего заработка (ст. 7, 10 Закона о Крайнем Севере, см. также комментарий к [ст. 139](#), [316](#) ТК).

2. Процентная надбавка к заработной плате:

а) начисляется за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (о порядке установления и исчисления этого стажа см. [комментарий](#) к ст. 314 ТК);

б) должна выплачиваться в размере и в порядке, предусмотренном законом;

в) может выплачиваться работодателем (за счет собственных средств) в большем (но не в меньшем!) размере. Об этом может быть достигнуто соглашение между работодателем и работниками (ст. 56, 57 ТК).

Статья 318. Государственные гарантии работникам, уволенным в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников

1. Применяя правила ст. 318 ТК, нужно обратить внимание на следующие обстоятельства:

1) хотя в них речь идет о случаях, когда работодателями выступают организации, все же следует учесть, что и при увольнении в связи с сокращением численности и штата работников физического лица индивидуального предпринимателя - гарантии, указанные в ст. 318, сохраняются. Иное противоречило бы принципу равенства граждан в трудовых отношениях (см. [комментарий](#) к ст. 2 ТК);

2) наряду с соблюдением порядка увольнения работника, предусмотренного в [ст. 81](#), [82](#), [178-181](#) ТК (см. комментарий), лицам, упомянутым в ст. 318 ТК, в виде специальной государственной гарантии выплачивается средняя заработная плата (она исчисляется по правилам ст. 139, см. [комментарий](#)):

а) на период трудоустройства (т.е. если это период составляет, например 4 месяца, то средняя зарплата сохраняется за 4 месяца);

б) не более чем на 6 месяцев (т.е. если период трудоустройства составит 9 месяцев, то зарплата сохраняется только в течение 6 месяцев).

2. Анализ правил ст. 318 ТК показывает также, что:

1) указанная выше средняя зарплата сохраняется с учетом того, что уволенному выплачивается месячное выходное пособие (таким образом, суммарно оплачивается не более 6 месяцев);

2) выплата месячного выходного пособия осуществляется за счет работодателя, а не бюджетных средств;

3) на период трудоустройства (но не свыше 6 месяцев) сохраняется также непрерывный трудовой стаж работника.

Статья 319. Дополнительный выходной день

1. Дополнительный выходной день (упомянутый в ст. 319 ТК):

1) предоставляется лишь одному из родителей (по выбору между последними);

2) при наличии хотя бы одного ребенка в возрасте до 16 лет. При этом:

а) если детей больше, количество дополнительных выходных не подлежит увеличению;

б) этот день обязаны предоставлять и работодатели-физические лица.

2. Анализ ст. 319 ТК показывает также, что:

1) накапливать выходные дни, присоединять их к ежемесячному отпуску и т.п. правила ст. 319 ТК не предусматривают;

2) дополнительный выходной день не оплачивается, но работодатель вправе предоставить (за счет собственных средств) и оплачиваемый выходной день;

3) дополнительный выходной день, упомянутый в ст. 319 ТК, предоставляется и лицам, фактически воспитывающим детей (иное противоречило бы правилам ст. 263, 264 ТК, см. [комментарий](#)).

Статья 320. Сокращенная рабочая неделя

1. Для женщин, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях сокращенная рабочая неделя предоставляется:

1) той продолжительности, которая прямо предусмотрена:

а) федеральными законами (например, в связи с особыми условиями труда);

б) коллективным договором, трудовым договором. Однако в данном случае можно устанавливать лишь меньшую (чем это предусмотрено законом) продолжительность рабочей

недели (ст. 41, 42, 56, 57 ТК);

2) с максимальной продолжительностью рабочего времени - 36 часов в неделю.

2. Для правильного применения ст. 230 ТК нужно учесть, что:

1) установление сокращенного рабочего времени (если это прямо не вытекает из коллективного договора, закона) лишь право, но не обязанность работодателя;

2) несмотря на сокращенное рабочее время, заработная плата выплачивается в том же размере, как и при полной рабочей недели.

Статья 321. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск

1. Анализ ст. 321 ТК показывает, что лицам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях:

1) отпуск предоставляется в общеустановленном порядке, предусмотренном в ст. 114-123, 127, 128 ТК (см. [комментарий](#));

2) кроме основного и дополнительных ежегодных оплачиваемых отпусков (предусмотренных в ст. 115-119 ТК), предоставляется также дополнительные отпуска, прямо указанные в ст. 321 ТК;

2. Дополнительные отпуска (предоставление которых предусмотрено в ст. 321):

1) в настоящее время предоставляется в календарных днях. В связи с этим нормы Закона о Крайнем Севере (в части, противоречащей ст. 321 ТК) применению не подлежат (ст. 422, 423 ТК);

2) в рабочих днях по-прежнему дополнительные отпуска предоставляются:

а) судьям (продолжительностью 51 рабочий день, а в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера - 45 рабочих дней;

б) в иных случаях, прямо предусмотренных законом;

3) продолжительность дополнительных отпусков (указанных в ст. 321 ТК) в ряде случаев бывает большей (например, прокурорам предоставляется отпуск продолжительностью 54 календарных дня).

Статья 322. Порядок предоставления и соединения ежегодных оплачиваемых отпусков

1. Комментируемая статья играет важную роль для правильного применения правил ст. 321 ТК о дополнительных отпусках (см. [комментарий](#)). Упомянутые дополнительные отпуска:

1) предоставляются только по истечении 6 календарных месяцев работы у данного работодателя. Тем не менее правила ст. 122 ТК (о досрочном предоставлении отпуска) действуют и в данном случае;

2) подлежат суммированию с основными ежегодными отпусками, а в ряде случаев - и с другими ежегодными дополнительными отпусками (см. об этом комментарий к [ст. 118, 119](#) ТК).

2. Допускается соединение ежегодных оплачиваемых отпусков лицами, работающими в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях:

1) полное или частичное (за данный год);

2) не более чем за два года подряд;

3) если общая продолжительность соединенного отпуска не превысит при этом 6 календарных месяцев. При этом в эти 6 месяцев включается время:

а) нахождения в пути (к месту проведения отпуска и обратно);

б) отпусков без сохранения заработной платы (см. о них [комментарий](#) к ст. 128 ТК). Если правило о 6-месячной неделе соблюдается, то время проезда предоставляется отдельно.

3. Неиспользованная (независимо от причины) часть ежегодного оплачиваемого отпуска, если она превышает шесть месяцев, денежной компенсации не подлежит: ее нужно присоединить к отпуску за следующий год.

4. Работодатель обязан предоставить ежегодный отпуск (или хотя бы его часть, но не менее 14 календарных дней):

а) одному из родителей (либо лиц, указанных в ст. 263, 264 ТК, см. [комментарий](#) к ним) для сопровождения ребенка, поступающего в образовательные учреждения, расположенные в другой местности. Отпуск предоставляется по письменному заявлению работника;

б) на каждого ребенка (но всего один раз: повторно за данного ребенка такой отпуск работодатель не обязан предоставлять).

Статья 323. Гарантии медицинского обслуживания

1. Правила ст. 323 ТК имеют:

1) рекомендательный характер, поскольку ни в законе, ни в коллективном договоре, ни в трудовом договоре не предусмотрена обязанность работодателя предоставить указанные в них гарантии;

2) применяются лишь в той мере, в какой необходимые консультации, лечение, не могут быть предоставлены по месту проживания работника.

2. Оплата проезда работника (в случаях, указанных в ст. 323 ТК):

- 1) осуществляется, если работник проезжает по территории Российской Федерации. Часть пути, расположенная за пределами Российской Федерации, не оплачивается;
- 2) производится, если работник представил соответствующее медицинское заключение и письменное заявление об оплате (с приложением проездных документов);
- 3) осуществляется в полном размере (если иное не предусмотрено в коллективном договоре).

Статья 324. Заключение трудового договора с лицами, прибывшими в районы Крайнего Севера и приравненные к ним местности

1. Применяя правила ст. 324 ТК, нужно учесть, что трудовой договор с лицами, прибывшими в районы Крайнего Севера и приравненным к ним местностям:

1) заключается с соблюдением общеустановленного порядка (см. об этом [комментарий](#) к ст. 63-71 ТК);

2) дополнительным документом, необходимым для заключения трудового договора в данном случае является наличие медицинского заключения об отсутствии противопоказаний для работы в указанных местностях и районах.

2. Лицо, которому отказано в приеме на работу (из-за отсутствия, например, медицинского заключения), вправе обжаловать такой отказ в судебном порядке;

3. Об отказе в приеме на работу (даже по основаниям, указанным в ст. 324 ТК) работодатель (по просьбе лица) должен сообщить этому лицу письменно (см. комментарий к ст. 64 ТК).

Статья 325. Компенсация расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно

1. Лицо, работающее в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, имеет право на оплачиваемый проезд:

1) только один раз в два года (за счет работодателя). Если лицо не воспользовалось этим правом, то ни компенсации, ни присоединение к оплате за последующие поездки, данные средства не подлежат;

2) только при проезде в пределах Российской Федерации. Если часть пути приходится на территорию других стран (в том числе и ранее входивших в состав СССР), то эта часть пути по общему правилу не оплачивается; оплата производится любым видом транспорта (но с соблюдением условий и нормативов, указанных в ст. 322 ТК).

2. Работодатель обязан (а не только вправе):

1) оплачивать также проезд (провоз багажа) и неработающих членов семьи работника;

2) осуществлять выдачу аванса на проезд (провоз багажа). Окончательный расчет производится по возвращении с отпуска. При этом работник должен представить документы, обосновывающие понесенные им затраты (билеты, чеки АЗС, квитанции, выдаваемые проводниками поездов и т.п.);

3) производить оплату указанных выше расходов только по месту основной работы. Работодатель по месту совместительства лишь вправе (но вовсе не обязан) оплатить такие расходы.

Статья 326. Компенсации расходов, связанных с переездом

1. Анализ правил ст. 326 ТК показывает, что:

1) гарантии и компенсации прямо указанные в ст. 326 ТК работодатель обязан (а не вправе только) предоставить в любом случае (даже если трудовой договор не был заключен);

2) хотя об этом в ст. 326 ТК прямо не сказано, все же и работодатели-индивидуальные предприниматели несут обязанности, связанные с компенсацией расходов, связанных с переездом.

2. Компенсации предоставляются работникам:

1) и при увольнении (за исключением увольнения по пп. 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11 ст. 81, п. 4 ст. 83 ТК, см. комментарий) работника;

2) только по месту основной работы. Впрочем, работодатель по месту работы по совместительству вправе (за счет собственных средств) предоставить аналогичные компенсации.

Статья 327. Другие гарантии и компенсации

1. Гарантии и компенсации работникам, указанным в ст. 327 ТК, в области:

а) социального страхования предоставляются в соответствии с Законом об ОСС;

б) пенсионного страхования - в соответствии с Законом о пенсиях и Законом N 167;

в) жилищных правоотношений - в соответствии с Жилищным кодексом Российской Федерации и Законом РФ от 24.12.92 "Об основах федеральной жилищной политики".

2. Кроме упомянутых выше законов, данные гарантии и компенсации предоставляются

также в соответствии:

- а) с нормами Закона о Крайнем Севере;
- б) с положениями Федерального закона от 19.06.96 "Об основах государственного регулирования социально-экономического развития Севера Российской Федерации";
- в) с Федеральным законом от 25.10.02 "О жилищных субсидиях гражданам, выезжающим из районов Крайнего Севера и приравненных к ним местностей";
- г) Указом Президента Российской Федерации N 757 от 23.05.96 "О дополнительных мерах государственной поддержки граждан, выезжающих из районов Крайнего Севера и приравненных к ним местностей";
- д) ряда других правовых актов (см. об этом комментарий к [ст. 313, 314](#) ТК).

Глава 51. Особенности регулирования труда работников транспорта

Статья 328. Прием на работу, непосредственно связанную с движением транспортных средств

1. Анализ правил ст. 328 ТК позволяет сделать ряд выводов:
 - 1) и ст. 328, и ст. 329, 330 ТК относятся лишь к работникам, труд которых непосредственно связан с движением транспортных средств (например, водители трамваев, троллейбусов, автобусов, такси, иных автомобилей, машинисты локомотивов и др.);
 - 2) указанные работники должны пройти:
 - а) обязательную профессиональную подготовку (например, закончить автошколу, курсы (училища) по подготовке водителей трамваев и др.);
 - б) профессиональный отбор (путем проверок их знаний, навыков, умений, во время сдачи квалификационных экзаменов и зачетов);
 - в) обязательную при приеме на работу и периодическим медицинским осмотром (см. об этом комментарий к [ст. 69, 185, 213](#) ТК).
 2. Профессиональный отбор и подготовка работников, связанных с движением транспорта, осуществляется в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти в области соответствующего вида транспорта. Примером может служить Положение о порядке проведения испытаний, выдачи свидетельства на право управления локомотивом, мотовагонным подвижным составом на российских железных дорогах;
 3. Порядок прохождения медосмотра, предусмотренного в ст. 328 ТК, устанавливается Минздравом Российской Федерации и соответствующим органом управления транспортом. Примером может служить Положение о порядке проведения обязательных предварительных при поступлении на работу и периодических медицинских осмотров на федеральном железнодорожном транспорте (утв. МПС Российской Федерации по согласованию с Минздравом Российской Федерации, приказ N 6ц от 23.03.99).
- Кроме того, нужно руководствоваться Перечнем профессий и должностей работников, обеспечивающих движение поездов, подлежащих обязательным предварительным, при поступлении на работу, и периодическим медицинским осмотрам (утв. постановлением Правительства Российской Федерации N 1020 от 08.09.1999).

Статья 329. Рабочее время и время отдыха работников, труд которых непосредственно связан с движением транспортных средств

1. Работникам, труд которых непосредственно связан с движением транспорта, не разрешается за пределами рабочего времени нормальной продолжительности (установленной с учетом того или иного вида транспорта, например, автомобильного, воздушного, речного и т.п.) работы:
 - 1) по той же или иной профессии или должности, непосредственно связанной с движением транспорта (так машинист локомотива не может в свободное время работать таксистом);
 - 2) работы с вредными и (или) опасными условиями труда (см. о перечне таких работ [комментарий](#) к ст. 92).
2. Применяя правила ст. 329 ТК, нужно учесть, что:
 - 1) особенности режима рабочего времени и времени отдыха, условий труда работников, упомянутых в ст. 329 ТК, устанавливаются федеральными органами исполнительной власти в области того или иного вида транспорта. Пока такие особенности не утверждены. В связи с этим необходимо руководствоваться правовыми актами Минтруда Российской Федерации, посвященным регулированию этих "особенностей": примером может служить Положение о рабочем времени и времени отдыха водителей автомобилей (утв. постановлением Минтруда Российской Федерации N 16 от 25.06.99).
 - 2) после введения в действие ТК Правительство Российской Федерации еще не утвердило

Перечня профессий и должностей, работ, непосредственно связанных с движением транспорта. В связи с этим нужно руководствоваться ранее изданными правовыми актами в этой области. Примером может служить Перечень профессий и должностей работников, обеспечивающих движение поездов, подлежащих обязательным предварительным, при поступлении на работу, и периодическим медосмотрам (утв. постановлением Правительства Российской Федерации N 1020 от 08.09.99).

Статья 330. Дисциплина работников, труд которых непосредственно связан с движением транспортных средств

1. Дисциплина работников, труд которых непосредственно связан с движением транспорта, регулируется:

1) непосредственно нормами самого ТК (см. об этом комментарий к ст. 189-195 ТК);
2) положениями (уставами) о дисциплине, которые должны быть утверждены Федеральными Законами.

2. Применяя правила ст. 330 ТК, нужно иметь в виду, что:

1) в настоящее время федеральные законы (упомянутые в ст. 330 ТК) еще не приняты;
2) впредь до принятия и введения в действие упомянутых федеральных законов необходимо руководствоваться ранее утвержденными уставами и положениями о дисциплине и, в частности:

а) Уставом о дисциплине работников рыбопромыслового флота Российской Федерации (утв. постановлением Правительства Российской Федерации N 708 от 21.09.2000);

б) Уставом о дисциплине работников организаций с особо опасным производством в области использования атомной энергии (утв. постановлением Правительства Российской Федерации N 715 от 22.09.2000);

в) Уставом о дисциплине работников морского транспорта (утв. постановлением Правительства Российской Федерации N 395 от 23.05.2000);

г) Положением о дисциплине работников железнодорожного транспорта (утв. постановлением Правительства Российской Федерации N 621 от 25.08.92);

3. Упомянутые положения (уставы) о дисциплине, предусматривают в частности:

а) наличие иных видов дисциплинарных взысканий (т.е. не предусмотренных в ст. 192 ТК) например, лишение машиниста свидетельства на право управления локомотивом, увольнение за грубое нарушение дисциплины, создавшее угрозу движению поездов, и т.д.;

б) перечни руководителей, которые применяют дисциплинарные взыскания и меры поощрения;

в) порядок применения мер взыскания отличающийся от порядка, установленного в ст. 193 ТК (см. [комментарий](#)).

Глава 52. Особенности регулирования труда педагогических работников

Статья 331. Право на занятие педагогической деятельностью

1. Анализ правил ст. 331 показывает, что:

1) не любые лица могут быть приняты к педагогической деятельности, а лишь лица, имеющие определенный образовательный ценз;

2) в настоящее время типовые положения (упомянутые в ст. 331) Правительством Российской Федерации еще не утверждены. В связи с этим необходимо руководствоваться (в части, не противоречащей ТК) ранее принятыми правовыми актами по данному вопросу, в частности:

а) Типовым положением об общеобразовательном учреждении (утв. Постановлением Правительства Российской Федерации N 196 от 19.03.2001);

б) Типовым положением о дошкольном образовательном учреждении (утв. постановлением Правительства Российской Федерации N 677 от 01.07.95);

в) Типовым положением об учреждении начального профессионального образования (утв. постановлением Правительства Российской Федерации N 650 от 05.06.94);

г) Типовым положением об образовательном учреждении среднего профессионального образования (среднем специальном учебном заведении) (утв. постановлением Правительства Российской Федерации N 160 от 03.03.2001);

д) Типовым положением об оздоровительном образовательном учреждении санитарного типа для детей, нуждающихся в длительном лечении (утв. постановлением Правительства Российской Федерации N 1117 от 28.08.97);

е) Типовым положением об образовательном учреждении для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей (утв. постановлением Правительства Российской Федерации N 1117 от 28.08.97);

Федерации N 676 от 01.07.95);

ж) Типовым положением об общеобразовательной школе-интернате (утв. постановлением Правительства Российской Федерации N 612 от 26.06.95);

з) Типовым положением об образовательном учреждении высшего профессионального образования (высшей учебной заведении) РФ (утв. постановлением Правительства Российской Федерации N 264 от 05.04.01);

2. Нужно также обратить внимание на то, что к педагогической деятельности не допускаются лица:

1) которым такая деятельность запрещена приговором суда вступившим в законную силу (на срок до 5 лет);

2) которым такая деятельность запрещена по медицинским показаниям (например, больным туберкулезом, лепрой, сифилисом и т.д.). При этом нужно учесть, что в соответствии со ст. 51 Закона об образовании при приеме лиц на педагогическую работу обязательны предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры;

3) которые имеют или имели судимость за определенные виды преступлений (например, за изнасилование, за организацию или содержание притонов для занятия проституцией, за незаконное распространение порнографических материалов или предметов, за вовлечение в занятие проституции (ст. 131, 240-242 УК).

3. Перечни медицинских противопоказаний и преступлений, при наличии которых лицо не допускается к педагогической деятельности:

а) должны быть установлены федеральными законами;

б) в настоящее время еще не установлены.

Лица, упомянутые в [ст. 331](#) ТК, могут быть уволены по ст. 81, 83, 84, ТК (см. [комментарий](#) к ним).

Статья 332. Срок трудового договора с работниками учреждений высшего профессионального образования

1. В статье 332 ТК установлен ряд особенностей для заключения трудового договора, заключаемого с педагогическими работниками:

1) с ними всегда заключается срочный трудовой договор (сроком до 5 лет, см. [комментарий](#) к ст. 59 ТК);

2) для замещения научно-педагогических работников вузов обязателен конкурсный отбор (см. [комментарий](#) к ст. 18 ТК);

3) должности декана и заведующего кафедрой обязательно замещаются после проведения выборов (см. [комментарий](#) к ст. 17 ТК);

4) установлен возрастной ценз (не более 65 лет) для того, чтобы занимать должность ректора, проректора, декана факультета. Как только лицо достигло 65 лет - оно подлежит переводу на иные должности (с его согласия) либо увольнению (по п. 3 ст. 336 ТК, см. [комментарий](#)).

2. Применяя ст. 332 ТК, нужно также учесть, что:

1) и с ректором и с проректором вуза заключается срочный договор;

2) срок окончания полномочий ректора автоматически влечет и окончание срока действия трудового договора с проректором. Оба подлежат увольнению по п. 3 ст. 336 ТК;

3) лишь в исключительных случаях возраст пребывания в должности может быть продлен до 70 лет:

а) ректора - учредителем вуза по представлению ученого совета вуза;

б) проректора, декана, руководителя филиала вуза - ректором по представлению ученого совета. Дальнейшее продление срока недопустимо;

4) в пределах возраста, установленного в ст. 332 ТК, допускается неоднократное избрание на перечисленные должности;

5) преподаватели-совместители принимаются на работу с соблюдением правил ст. 332 ТК. Однако этот порядок не распространяется на лиц, осуществляющих преподавательскую работу на основе почасовой оплаты.

3. Особое значение для педагогических, да и медицинских работников имеет стаж педагогической и медицинской работы. В связи с этим, применяя ст. 332, нужно также учесть, что своим постановлением N 781 от 29.10.2002 г. утвердило:

1) список должностей и учреждений, работа в которых засчитывается в стаж работы, дающей право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости лицам, осуществляющим педагогическую деятельность в государственных и муниципальных учреждениях для детей, в соответствии с подп. 10 п. 1 ст. 28 Федерального закона "О трудовых пенсиях в Российской Федерации";

2) Правила исчисления периодов работы, дающей на досрочное назначение трудовой пенсии по старости, лицам, осуществляющим педагогическую деятельность в государственных и

муниципальных учреждениях для детей, в соответствии с подп. 10 п. 1 ст. 28 Федерального закона "О трудовых пенсиях в Российской Федерации";

3) Список должностей и учреждений, работа в которых засчитывается в стаж работы, дающей право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости, лицам, осуществляющим лечебную и иную деятельность по охране здоровья населения в государственных и муниципальных учреждениях здравоохранения, в соответствии с подп. 11 п. 1 ст. 28 Федерального закона "О трудовых пенсиях в Российской Федерации";

4) Правила исчисления периодов работы, дающей право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости, лицам, осуществляющим лечебную и иную деятельность по охране здоровья населения в государственных и муниципальных учреждениях здравоохранения, в соответствии с подп. 11 п. 1 ст. 28 Федерального закона "О трудовых пенсиях в Российской Федерации";

5) Перечень структурных подразделений учреждений здравоохранения и должностей врачей и среднего медицинского персонала, работы в которых в течение года засчитываются в стаж работы, дающей право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости как 1 год и 6 месяцев. С другой стороны, отменены (упомянутым постановлением Правительства Российской Федерации) аналогичные Списки, Перечни и Правила, ранее изданные по вопросу стажа работы по педагогической и медицинской специальности.

Статья 333. Продолжительность рабочего времени педагогических работников

1. Максимальная продолжительность рабочего времени педагогических работников - не более 36 часов в неделю (см. об этом подробный [комментарий](#) к ст. 92 ТК); С учетом этого ограничения:

1) учебная нагрузка конкретного педагогического работника может быть установлена и меньшей продолжительности в соответствии с Типовыми положениями об образовательных учреждениях (см. [комментарий](#) об этом к ст. 331 ТК);

2) допускается совместительство педагогических работников (в том числе и по аналогичной работе). См. об этом [комментарий](#) к ст. 282-284 ТК;

2. Нормы чисто педагогической работы за ставку заработной платы устанавливаются Правительством Российской Федерации. В настоящее время оно еще не утвердило такие нормы. В связи с этим необходимо руководствоваться (в части, не противоречащей ТК) ранее принятыми правовыми актами, в частности:

1) Инструкцией о порядке исчисления заработной платы профессионально-технических учебных заведений (утв. Госпрофобразованием СССР 31.12.76 (с изменениями));

2) Инструкцией о порядке исчисления заработной платы работников средних специальных учебных заведений (утв. приказом Минвуза СССР N 605 от 27.08.87);

3) Рекомендациями о порядке исчисления заработной платы работников образовательных учреждений (письмо Минобразования Российской Федерации от 16.01.2001).

3. Нужно учесть, что и в частных образовательных учреждениях продолжительность рабочего времени, определенная с учетом правил ст. 333 ТК, должна быть соблюдена.

Статья 334. Ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск

1. Особенность ежегодных отпусков, предоставляемых педагогическим работникам состоит в том, что:

1) эти отпуска являются удлиненными (т.е. они более продолжительны, чем ежегодный основной отпуск, см. об этом [комментарий](#) к ст. 115 ТК). Однако не следует их путать с ежегодными дополнительными отпусками (см. о них [комментарий](#) к ст. 116-119 ТК). Дело в том, что дополнительные отпуска должны присоединяться к удлиненному отпуску;

2) продолжительность удлиненного отпуска определяется Правительством Российской Федерации. В настоящее время необходимо руководствоваться постановлением Правительства Российской Федерации N 724 от 01.10.2002 "О продолжительности ежегодного удлиненного оплачиваемого отпуска, предоставляемого педагогическим работникам образовательных учреждений".

2. Учитывая актуальность вопроса, приводим данные о продолжительности этих отпусков (см. ниже):

Образовательное учреждение	Продолжительность ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска	Наименование должностей педагогических работников
----------------------------	--	---

		(календарных дней)	
1.	<p>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;</p> <p>оздоровительные образовательные учреждения санаторного типа для детей, нуждающихся в длительном лечении;</p> <p>дошкольные образовательные учреждения для детей, нуждающихся в длительном лечении; специальные учебно-воспитательные учреждения открытого и закрытого типа;</p> <p>образовательные учреждения для детей дошкольного и младшего школьного возраста; образовательные учреждения для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи</p>	56	<p>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;</p> <p>музыкальные руководители; заместители директоров по режиму; дежурные по режиму; мастера производственного обучения;</p> <p>социальные педагоги; педагоги-организаторы; методисты</p>
2.	Межшкольные учебные комбинаты; учебно-производственные мастерские	56	директора, их заместители; руководители структурных подразделений образовательных учреждений; учителя; педагоги-психологи; мастера производственного обучения; методисты
3.	Дошкольные образовательные учреждения	42	заведующие, их заместители; воспитатели; музыкальные руководители; инструкторы по физкультуре; педагоги-психологи; социальные педагоги; педагоги дополнительного образования
4.	Образовательные учреждения дополнительного образования детей	42	директора, их заместители; руководители структурных подразделений образовательных учреждений; педагоги дополнительного образования;

			<p>вожатые; воспитатели; концертмейстеры; культурорганизаторы;</p> <p>тренеры-преподаватели; инструкторы-методисты; педагоги-психологи; социальные педагоги; педагоги-организаторы, методисты</p>
5.	Образовательные учреждения начального и среднего профессионального образования	56	<p>директора, их заместители; старшие мастера; преподаватели; преподаватели-организаторы основ безопасности жизнедеятельности; руководители физического воспитания; воспитатели; педагоги дополнительного образования; руководители структурных подразделений</p> <p>образовательных учреждений; заведующие производственной практикой; заместители директоров по режиму; дежурные по режиму; педагоги-психологи; мастера производственного обучения; социальные педагоги; педагоги-организаторы; методисты; концертмейстеры</p>
6.	Образовательные учреждения высшего профессионального образования и образовательные учреждения дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) специалистов	56	<p>ректоры (директора); первые проректоры; проректоры (заместители директора); директора (заведующие) филиалов образовательных учреждений; профессорско-преподавательский состав; воспитатели; методисты; концертмейстеры; педагоги-психологи; заведующие докторантурой, аспирантурой,</p> <p>научно-исследовательскими отделами (секторами), учебными отделами (частями) и другими учебными подразделениями;</p> <p>руководители (заведующие) производственной практикой; ученые секретари;</p> <p>педагоги дополнительного образования</p>

При этом нужно учесть ряд обстоятельств:

а) ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью, указанной в [пунктах 1-5](#) анализируемого документа 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;

б) 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 [пункте 1](#) анализируемого документа 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;

в) 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;

г) ежегодными удлиненными оплачиваемыми отпусками установленной данным документом продолжительности пользуются педагогические работники по одноименным должностям с наименованием "старший" или "главный".

д) 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. Анализ ст. 335 ТК показывает, что:

1) предоставление "длительного отпуска" (предусмотренного в ст. 335 ТК) - это не право, а обязанность работодателя;

2) конкретные условия и порядок предоставления этого отпуска определяется либо учредителем учреждения, либо его уставом. Вполне возможно, что последние установят и отпуск большей продолжительности.

Во всяком случае должна быть четко оговорена длительность этого отпуска в данном образовательном учреждении.

2. Правом на длительный отпуск обладают педагогические работники:

1) проработавшие в образовательных учреждениях (причем не только в одном, но и в различных) 10 лет непрерывно;

2) проработавшие именно на преподавательской работе;

3) повторно (третий раз и т.д.) непрерывно проработавшие на такой работе 10 лет.

3. В части, не противоречащей ТК, продолжает действовать Положение о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам образовательных учреждений длительного отпуска сроком до одного года (утв. приказами Минобрнауки Российской Федерации N 3570 от 07.12.00).

Статья 336. Дополнительные основания прекращения трудового договора с педагогическим работником

1. Педагогические работники могут быть уволены:

1) как не выдержавшие срока испытания (см. [комментарий](#) к ст. 71 ТК);

2) при расторжении договора по соглашению сторон (см. [комментарий](#) к ст. 78 ТК);

3) по собственному желанию (см. [комментарий](#) к ст. 80 ТК);

4) в связи с истечением срока трудового договора (см. [комментарий](#) к ст. 79 ТК);

5) по инициативе работодателя (см. [комментарий](#) к ст. 81 ТК);

6) при прекращении трудового договора, по обстоятельствам, которые не зависят от воли сторон (см. [комментарий](#) к ст. 83 ТК);

7) в иных случаях, предусмотренных федеральными законами (см. [комментарий](#) к ст. 84 ТК);

2. Дополнительными основаниями прекращения трудового договора с педагогическими

работниками являются:

1) повторное (т.е. уже второй раз) в течение одного года (т.е. 12 календарных месяцев со дня допущения первого нарушения) грубое нарушение устава образовательного учреждения;

2) применение (даже однократное) методов воспитания, связанных с физическим (например, нанесение побоев, причинение боли) и (или) психическим насилием (грубое оскорбление, поношение, надругательство и т.п.) над личностью обучающегося (в том числе совершеннолетнего) воспитанника;

3) достижение возраста 65 лет лицами, прямо перечисленными в п. 3 ст. 336 ТК. При этом:

а) увольнение допускается при отказе работника от перевода на иные должности с учетом их квалификации;

б) в исключительных случаях срок, предусмотренный в ст. 336 ТК, может быть удлинён до 70 лет (см. [комментарий](#) к ст. 332 ТК).

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. Анализ правил ст. 337 ТК показывает, что:

1) работника за границу в настоящее время могут направить любые коммерческие и некоммерческие организации (например, если имеют там филиалы и представительства, ст. 55 ГК);

2) правила ст. 337-341 распространяются лишь на случаи направления на работу за пределы Российской Федерации именно для выполнения трудовых функций в учреждениях и представительствах, прямо указанных в ст. 337 ТК.

2. Направление на работу в случаях, указанных в ст. 337 ТК, осуществляют:

1) специально уполномоченные федеральные органы исполнительной власти Российской Федерации (например, Министерство иностранных дел Российской Федерации);

2) государственные учреждения Российской Федерации (т.е. финансируемые из федерального бюджета учреждения).

Статья 338. Трудовой договор с работником, направляемым на работу в представительство Российской Федерации за границей

1. С работником, направляемым на работу за пределы Российской Федерации:

1) трудовой договор заключается в общеустановленном порядке (см. [комментарий](#) к ст. 63-71 ТК);

2) заключается обязательно срочный трудовой договор. При этом:

а) срок данного трудового договора не может превышать 3 календарных лет (срок исчисляется по общим правилам ст. 14 ТК). Таким образом, налицо существенное изъятие из общих правил ст. 58, 59 ТК (см. [комментарий](#) к ним);

б) продление срока трудового договора не допускается. Однако по истечении срока трудового договора его можно перезаключить (на такой же срок или срок меньшей продолжительности).

2. Если на работу за пределами Российской Федерации направляется лицо, уже состоящее в трудовых отношениях с органами и учреждениями, указанными в ст. 338 ТК, то:

1) в трудовой договор (ранее заключенный с таким работником) должны быть внесены соответствующие изменения и дополнения;

2) по окончании работы за пределами Российской Федерации такому работнику предоставляется прежняя либо равноценная должность (работы). При ее отсутствии - другая работа (должность), но для этого нужно получить письменное согласие работника. Если он не согласен, трудовой договор с таким работником прекращается (по п. 7 ст. 77 ТК, см. [комментарий](#) к ней).

Статья 339. Условия труда работников, направляемых на работу в представительства Российской Федерации за границей

1. Условия труда работника (упомянутого в ст. 339 ТК) за пределами Российской Федерации:

1) прежде всего определяются в самом трудовом договоре;
2) определяются также общими правилами, содержащимися в ТК (см., например, комментарий к [ст. 2-4, 209-231](#) ТК);

2. Применяя [ст. 339](#) ТК, нужно также учесть, что:

1) в трудовом договоре не могут содержаться условия труда, которые ухудшают положение работника по сравнению с положениями ТК;

2) условия труда более благоприятные для работника могут быть включены и в такой трудовой договор (см. комментарий к [ст. 56, 57](#) ТК);

3) Правила об условиях труда советских работников за границей (утв. постановлением Госкомтруда Российской Федерации N 365 от 25.12.74) применяются в настоящее время лишь в той мере, в какой не противоречат ТК (ст. 422, 423 ТК). См. также об этом [комментарий](#) к ст. 340 ТК.

Статья 340. Гарантии и компенсации работникам, направляемым на работу в представительства Российской Федерации за границей

1. Применяя правила ст. 340 ТК, нужно учесть, что:

1) Правительство Российской Федерации приняло постановление N 911 от 20.12.02 "О гарантиях и компенсациях работникам, направляемым на работу в представительства РФ за границей". Этим актом утверждены "Правила предоставления гарантий и компенсаций работникам, направляемым на работу в представительства РФ за границей". Учитывая практические нужды читателей "Комментария", приводим их официальный текст:

Правила предоставления гарантий и компенсаций работникам, направляемым на работу в представительства Российской Федерации за границей

1. Настоящие 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 именуются - представительства).

2. Установить, что 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.

3. 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 процентов должностного оклада в иностранной валюте).

Подъемное пособие в рублях выплачивается специально уполномоченным федеральным органом исполнительной власти или государственным учреждением Российской Федерации после вступления в силу трудового договора о направлении работника на работу в представительство, а в иностранной валюте - представительством со дня издания соответствующего приказа.

Подъемное пособие не выплачивается работникам (гражданам Российской Федерации), принятым на работу в 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 Российской Федерации включается в дни, за которые суточные выплачиваются в иностранной валюте, а при следовании в Российскую Федерацию день пересечения границы Российской Федерации включается в дни, за которые суточные выплачиваются в рублях.

Даты пересечения границы Российской Федерации при следовании за границу и возвращении в Российскую Федерацию определяются по отметке органов пограничного контроля Федеральной пограничной службы Российской Федерации 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.

4. 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 Российской Федерации 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" (Собрание законодательства Российской Федерации, 2000, N 43, ст. 4246), а также членам их семей при следовании воздушным транспортом - по тарифу экономического класса, железнодорожным транспортом - в размере стоимости проезда в купейном вагоне скорого фирменного поезда.

Руководители специально уполномоченных федеральных органов исполнительной власти и государственных учреждений Российской Федерации, направляющих работников на работу в представительства, могут разрешать в исключительных случаях оплачивать проездные документы сверх норм, установленных настоящими 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;

в) на проезд в аэропорт или на вокзал в местах отправления, назначения или пересадок;

г) на провоз не более 80 килограммов 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;

д) на уплату сборов за выдачу (получение) и регистрацию служебных заграничных паспортов, за выдачу (получение) виз;

е) 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;

ж) 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.).

5. Работникам, направляемым на работу в представительства, предоставляется материально-бытовое обеспечение в следующем порядке:

а) выплачиваются со дня вступления в силу трудового договора до дня пересечения границы Российской Федерации денежное вознаграждение, денежное содержание, заработная плата, тарифная ставка (оклад) в рублях, а со дня пересечения границы Российской Федерации наряду с денежным вознаграждением, денежным содержанием, заработной платой, тарифной ставкой (окладом) в рублях - должностной оклад в иностранной валюте и надбавка к должностному окладу в иностранной валюте (при наличии оснований для ее установления).

Порядок и механизм установления материального обеспечения в иностранной валюте, а также порядок исчисления и выплаты денежного вознаграждения, денежного содержания, заработной платы, тарифной ставки (оклада) в рублях указанным работникам устанавливаются в соответствии с законодательством 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 процентами 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 процентов 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 2 месяцев, выплачиваются также должностной оклад в иностранной валюте и надбавка к должностному окладу в иностранной валюте (при наличии оснований для ее установления);

г) работникам представительств (включая членов их семей) в случае заболевания оплачивается медицинская помощь (кроме стоматологического протезирования), в 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 процентов расчетного оклада посла Российской Федерации и возмещаются расходы, связанные с переездом в Российскую Федерацию, в порядке и на условиях, предусмотренных при прекращении работником работы в представительстве.

В случае смерти работника или члена его семьи расходы по оплате обязательных услуг, связанных с процедурой хранения тела умершего, его перевозки внутри страны, приобретения гроба и транспортировки тела в Российскую Федерацию осуществляются за счет средств представительства.

Социальное пособие на погребение выплачивается в порядке и размерах, установленных законодательством 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. метров;

федеральным государственным служащим, замещающим в представительстве:

главные государственные должности федеральной государственной службы, - до 85 кв. метров;

ведущие государственные должности федеральной государственной службы, - до 75 кв. метров;

старшие государственные должности федеральной государственной службы, - до 60 кв. метров;

младшие государственные должности федеральной государственной службы, - до 50 кв. метров;

работникам, занимающим должности, не отнесенные к государственным должностям, осуществляющим техническое обеспечение деятельности представительств, а также работникам представительств, занимающим должности согласно перечню, предусмотренному постановлением Правительства Российской Федерации 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. метров.

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.

6. Работникам (гражданам Российской Федерации) из числа членов семей работников представительства, принятым на работу в представительстве на штатные должности, условия материально-бытового обеспечения устанавливаются в порядке, предусмотренном настоящими Правилами.

7. При прекращении работником работы в представительстве ему и членам его семьи в связи с выездом в Российскую Федерацию выплачиваются компенсации, установленные подпунктом "б" пункта 3 и пунктом 4 настоящих Правил.

2) Кроме того, продолжают действовать (в части, не противоречащей ТК, ст. 422, 423 ТК), а также упомянутому Постановлению N 911 от 20.12.02:

а) Правила об условиях труда советских работников за границей (утв. постановлением Госкомтруда СССР N 365 от 20.12.74);

б) постановление Правительства Российской Федерации N 788 от 16.10.2000 "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";

в) постановление Правительства Российской Федерации N 788 от 10.07.99 "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, дипломатических представительствах и консульских учреждениях Российской Федерации";

г) постановление Правительства Российской Федерации N 1337 от 02.12.94 "О некоторых вопросах регулирования условий труда работников, направляемых на работу в представительства Российской Федерации за границей" и ряд других.

Статья 341. Основания прекращения работы в представительстве Российской Федерации за границей

1. Работники, направленные на работу в представительства Российской Федерации за границей, могут быть уволены:

1) по основаниям, прямо предусмотренным в пп. 1-7 ст. 341 ТК;

2) в связи с истечением срока трудового договора с ними (см. комментарий к [ст. 79](#), [338](#) ТК);

3) как не выдержавшие срок испытания (см. [комментарий](#) к ст. 71 ТК);

4) по иным основаниям, предусмотренным в ст. 77, 78, 80, 81, 83, 84 ТК (см. [комментарий](#) к ним).

2. Если увольнение работника производится по основаниям, перечисленным в п. 1-7 ст. 341 ТК, и при этом:

1) работник не состоял в штате направившего его на работу за границу госоргана или государственного учреждения, то в трудовой книжке необходимо сослаться на п. 2 ст. 77 и ст. 341 ТК;

2) работник состоял в штате такого госоргана или учреждения - в трудовой книжке нужно сослаться на ст. 348 ТК и на одно из оснований, указанных в ст. 77-81, 83, 84 ТК.

Глава 54. Особенности регулирования труда работников религиозных организаций

Статья 342. Стороны трудового договора в религиозной организации

1. Характеризуя правила ст. 342 ТК, нужно учесть, что:

1) работодателем в данном случае является религиозная организация (независимо от формы, т.е. и религиозные объединения, и религиозные учреждения, и, собственно, религиозные организации). При этом религиозная организация должна быть зарегистрирована в установленном

Законом о религии порядке.

2) не могут быть работодателями в данном случае:

- а) религиозные группы (т.к. они не проходят процедуру государственной регистрации);
- б) служители церкви, мечети и т.д. Однако они могут выступать работодателями по правилам ст. 303-309 ТК (см. [комментарий](#));

2. Работниками религиозных организаций могут быть:

1) лицо не моложе 18 лет: налицо существенное изъятие из общих правил ст. 63 ТК (см. [комментарий](#));

2) подчиняющийся внутренним установлениям религиозной организации (см. о них [комментарий](#) к ст. 343 ТК). Однако работник может и не быть верующим либо может исповедовать другую религию.

Статья 343. Внутренние установления религиозной организации

1. Права и обязанности работодателя (религиозной организации) и работника определяются:

1) нормами самого ТК, а также Закона о религии;

2) положениями трудового договора (они не могут ухудшать положение работника по сравнению с нормами ТК, см. [комментарий](#) к ст. 56, 57 ТК).

2. Наряду с этим права и обязанности сторон указанного трудового договора регулируются внутренними установлениями религиозной организации. Последние:

1) разрабатываются в соответствии со ст. 15 Закона о религии и не могут противоречить этому Закону;

2) должны соответствовать Конституции Российской Федерации, нормам ТК и других федеральных законов.

Статья 344. Особенности заключения трудового договора с религиозной организацией и его изменения

1. Трудовой договор между работником и религиозной организацией (как работодателем):

1) заключается по общим правилам ст. 64-71 ТК (см. [комментарий](#)). Однако при этом нужно учитывать особенности правил, предусмотренных в ст. 342, 347 ТК (см. [комментарий](#) к ним);

2) может быть (по желанию работодателя) заключен и на определенный срок (см. об этом [комментарий](#) к ст. 57-59 ТК);

2. При необходимости изменения трудового договора, упомянутого в ст. 344 ТК, необходимо соблюсти:

1) общие правила, предусмотренные в ст. 72-74 ТК (см. [комментарий](#) к ним);

2) особые правила самой ст. 344 ТК: работодатель обязан письменно (под расписку) предупредить о предстоящем изменении существенных условий трудового договора не менее за 7 календарных дней до их введения. При этом сроки исчисляются по общим правилам ст. 14 ТК (см. [комментарий](#)).

Статья 345. Режим рабочего времени лиц, работающих в религиозных организациях

1. Режим рабочего времени для работников религиозных организаций определяется:

1) по общим правилам, предусмотренным в ст. 91-105 ТК (см. [комментарий](#) к ним);

2) с учетом режима осуществления религиозных обрядов (они могут происходить и ночью, а иногда и круглые сутки), иной деятельности религиозной организации (иногда она осуществляется и в праздничные, выходные дни).

2. Применяя правила ст. 345 ТК, нужно также учесть, что:

1) режим рабочего времени работников религиозных организаций должны также учитывать внутренние установления данной религиозной организации;

2) хотя в ст. 345 ТК речь идет о режиме рабочего времени, все же, безусловно, особенности имеет и режим времени отдыха работников, указанных в ст. 345 ТК: дело в том, что довольно часто религиозные обряды проходят в выходные дни. В этом случае работодатель должен соблюдать условия ст. 106-113, 153 ТК (см. [комментарий](#) к ним).

Статья 346. Материальная ответственность работников религиозных организаций

1. Анализ ст. 346 ТК позволяет сделать ряд выводов:

1) работники религиозных организаций несут материальную ответственность по общим правилам ст. 238-250 ТК (см. [комментарий](#) к ним);

2) наряду с этим ст. 346 ТК предоставляет право религиозной организации разработать собственный перечень работ при приеме, на которые с работником заключается договор о полной материальной ответственности. Этот перечень должен соответствовать внутренним установлениям организации (см. о них [комментарий](#) к ст. 343 ТК).

2. Применяя правила ст. 346 ТК, нужно учесть, что:

1) о том, что работник принимается на работу, при выполнении которой он будет нести полную материальную ответственность, его необходимо предупредить предварительно. Условие о полной материальной ответственности отражается в трудовом договоре, заключенном с таким работником;

2) если религиозная организация не воспользовалась своим правом утвердить перечень (упомянутый в ст. 346 ТК), материальная ответственность наступает в общеустановленном порядке.

Статья 347. Прекращение трудового договора с работником религиозной организации

1. Применяя правила ст. 347 ТК, нужно учесть, что:

1) с работником религиозной организации трудовой договор может быть прекращен:

а) из-за неудовлетворительных результатов испытания (см. [комментарий](#) к ст. 71 ТК);

б) по соглашению сторон (см. [комментарий](#) к ст. 78 ТК);

в) в связи с истечением срока трудового договора (см. [комментарий](#) к ст. 79 ТК);

г) по иным основаниям, указанным в ст. 77, 80, 81, 83, 84 ТК (см. [комментарий](#));

2) кроме указанных выше оснований трудовой договор с работником религиозной организации может быть прекращен и по основаниям, прямо предусмотренным в этом договоре.

2. Условиями трудового договора могут быть, в частности, предусмотрены:

1) срок предупреждения об увольнении (он может отличаться от сроков, указанных в ст. 80, 180 ТК (см. [комментарий](#));

2) порядок и условия предоставления гарантий и компенсаций уволенному (они не могут быть уже, чем гарантии и компенсации, указанные в ст. 178-181 ТК, см. [комментарий](#)).

Статья 348. Рассмотрение индивидуальных трудовых споров работников религиозных организаций

1. Анализ ст. 348 ТК показывает, что:

1) работник и религиозная организация должны стремиться к урегулированию возникших между ними трудовых споров;

2) при неурегулированности такого спора он разрешается в судебном порядке (см. [комментарий](#) об этом к ст. 391 ТК).

2. Применяя ст. 348 ТК, нужно также учесть, что:

1) возможность создания в религиозных организациях КТС в ст. 348 и ст. 384 ТК не предусмотрена;

2) работник религиозной организации освобождается от судебных расходов при рассмотрении споров (см. [комментарий](#) к ст. 393 ТК).

Глава 55. Особенности регулирования труда других категорий работников

Статья 349. Регулирование труда лиц, работающих в организациях Вооруженных Сил Российской Федерации и федеральных органах исполнительной власти, в которых законодательством Российской Федерации предусмотрена военная служба, а также работников, проходящих заменяющую военную службу альтернативную гражданскую службу

1. Анализ ст. 349 показывает, что:

1) она относится к регулированию труда лиц, работающих на основании трудового договора (а не по призыву, не на основании контракта на военную службу и т.п. основаниям):

а) с организациями Министерства обороны Российской Федерации;

б) с организациями других федеральных органов исполнительной власти, в которых предусмотрена военная служба (например, с организациями МВД, ФСБ, Федеральной пограничной службы, ФСНП и др.);

2) она распространяется на лиц, проходящих альтернативную гражданскую службу в соответствии с Законом об альтернативной службе.

2. Труд лиц, указанных в ст. 349 ТК, регулируется:

1) нормами общего трудового законодательства (см. об этом [комментарий](#) к ст. 5 ТК);

2) с обязательным учетом особенностей, предусмотренных федеральными законами и иными правовыми актами, посвященными перечисленным выше госорганам (примерами могут служить Закон о милиции, Закон о ФСБ, Закон о ФСНП и др.).

3. Для работников организаций, указанных в ст. 349 ТК:

1) наряду (т.е. сверх них) с условиями оплаты труда, предусмотренными в нормах ТК устанавливаются особые условия оплаты труда работников;

2) устанавливаются дополнительные льготы и преимущества (связанные с предоставлением отпусков, оплатой проезда, направлением на обучение и т.д.).

Статья 350. Некоторые особенности регулирования труда медицинских работников

1. Анализ ст. 350 ТК показывает, что:

1) максимальная продолжительность рабочей недели для медицинских работников не может превышать 39 часов в неделю;

2) продолжительность работы конкретных категорий медицинских работников (в зависимости от должности и (или) специальности) определяет Правительство Российской Федерации, которое приняло постановление N 101 от 14 февраля 2003 г. "О продолжительности рабочего времени медицинских работников в зависимости от занимаемой ими должности и (или) специальности". Этим Постановлением утверждены:

а) Перечень должностей и (или) специальностей медицинских работников, организаций, а также отделений, палат, кабинетов и условий труда, работа в которых дает право на сокращенную 36-часовую рабочую неделю;

б) перечень должностей и (или) специальностей медицинских работников, организаций, а также отделений, палат, кабинетов и условий труда, работа в которых дает право на сокращенную 33-часовую рабочую неделю.

2. Применяя правила ч. 2 ст. 350 ТК, нужно учесть, что во исполнение ст. 350 ТК Правительство Российской Федерации также приняло постановление N 813 от 12.11.2002 "О продолжительности работы по совместительству в организациях здравоохранения медицинских работников, проживающих и работающих в сельской местности и в поселках городского типа". Этим актом установлено, что продолжительность работы по совместительству указанных категорий работников не может превышать:

1) 8 часов в день;

2) 39 часов в неделю. Оплата труда производится в зависимости от отработанного совместителем (с учетом этих норм) времени. О стаже работы медицинских работников см. комментарий к [ст. 323](#).

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. Анализ правил ст. 351 позволяет сделать ряд выводов:

1) труд творческих работников и профессиональных спортсменов регулируется:

а) нормами общего трудового законодательства (см. об этом [комментарий](#) к ст. 5 ТК);

б) с обязательным учетом особенностей, предусмотренных федеральными законами и иными правовыми актами, посвященными деятельности СМИ, спорту, кинематографии и т.п. (примерами могут служить Закон о СМИ, Закон о спорте, Закон о кино и др.);

2) в той мере, в какой в указанных законах, иных правовых актах содержатся иные положения о льготах, об оплате труда, о гарантиях и компенсациях, улучшающих положение работника по сравнению с нормами ТК, применению подлежат первые.

2. Для правильного применения норм ст. 351 ТК нужно также учитывать:

1) ст. 94 ТК (о продолжительности ежедневной работы творческих работников и профессиональных спортсменов);

2) ст. 96 ТК (о работе указанных работников в ночное время);

3) ст. 63 ТК (об особенностях заключения трудового договора с этими работниками);

4) ст. 113 ТК (о привлечении таких работников к работам в выходные и праздничные дни).

См. [комментарий](#) к этим нормам ТК.

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. Основными способами защиты трудовых прав и законных интересов работников всех организаций, органов и также работодателей-физических лиц являются:

1) государственный контроль и надзор за соблюдением трудового законодательства. Он осуществляется в основном органами Федеральной инспекции труда (см. об этом [комментарий](#) к ст. 354-364 ТК);

2) защита трудовых прав работников профсоюзами (см. об этом подробный [комментарий](#) к ст. 370-378 ТК). Кроме того, (особенно в организациях, где нет профсоюзов, а также, если работодателем являются физические лица, защиту интересов работников осуществляют иные представительные органы работников (см. об этом также комментарий к [ст. 52, 53](#) ТК);

3) самозащита работниками трудовых прав (в формах, предусмотренных в ст. 379 ТК, см. [комментарий](#) к ней).

2. Применяя правила ст. 352 ТК нужно иметь в виду, что:

1) наряду с государственными инспекциями труда государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства осуществляют также:

а) иные федеральные госорганы (например, госэнергонадзор, госсанэпидемнадзор и др., см. [комментарий](#) к ст. 366-369 ТК);

б) госорганы субъектов Российской Федерации (в которых созданы департаменты, управления, комитеты и т.п. при правительствах (администрациях) того или иного субъекта Российской Федерации);

2) органы прокуратуры осуществляют надзор за соблюдением трудового законодательства в соответствии с Законом о прокуратуре.

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. Анализ правил ст. 353 ТК показывает, что:

1) специальным органом в области осуществления государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства является Федеральная инспекция труда и ее органы на местах (см. об этом [комментарий](#) к ст. 354-365 ТК). И хотя в ст. 353 ТК говорится о том, что госинспекции труда осуществляют контроль и надзор за соблюдением трудового законодательства в организациях, нужно учесть, что они осуществляют упомянутые функции и в тех случаях, когда работодателями являются граждане;

2) наряду с госинспекциями труда многие задачи по надзору и контролю за соблюдением трудового законодательства разрешают:

а) и другие федеральные органы исполнительной власти (см. о них комментарий к [ст. 366, 367, 369](#)), осуществляющие внутриведомственный контроль, а иногда и всеобъемлющий контроль в какой-то определенной сфере (например, органы госсанэпидемслужбы, см. об этом [комментарий](#) к ст. 368 ТК);

б) госорганы субъектов Российской Федерации и органы местного самоуправления (на соответствующих территориях).

2. Государственный надзор за точным и единообразным исполнением трудового законодательства на всей территории Российской Федерации осуществляют органы прокуратуры (в соответствии с Законом о прокуратуре).

3. Государственный надзор и контроль за соблюдением сочетается с защитой трудовых прав работников профсоюзами и самозащитой работниками своих трудовых прав (см. [комментарий](#) к ст. 352 ТК);

Статья 354. Федеральная инспекция труда

1. Федеральная инспекция труда (упомянутая в ст. 354 ТК):

1) представляет собой единую централизованную систему госорганов. Это означает, что госинспекции труда в субъектах Российской Федерации и муниципальных образованиях подчиняются непосредственно федеральной инспекции;

2) осуществляет в настоящее время в соответствии с Положениями о Федеральной инспекции труда (утв. постановлением Правительства Российской Федерации N 78 от 28.01.2000). Этот акт подлежит применению, поскольку не противоречит нормам ст. 353-365 ТК (см. [комментарий](#) к ним).

2. Применяя ст. 354 ТК, нужно также обратить внимание на то, что:

1) принцип централизации обеспечивается тем, что главный государственный инспектор труда Российской Федерации назначается непосредственно Правительством Российской Федерации. Все нижестоящие главные инспекторы труда назначаются главным государственным инспектором труда Российской Федерации;

2) принципам деятельности и задачам органов госинспекции труда, а также их полномочиям посвящены ст. 355, 356 (см. [комментарий](#)).

Статья 355. Принципы деятельности и основные задачи органов федеральной инспекции труда

1. Основными принципами деятельности органов госинспекции труда являются принципы:
 - 1) уважение к личности работников и к интересам работодателей;
 - 2) соблюдение защиты прав и свобод человека (в том числе права на труд, права на отдых, на достойную оплату труда и др.);
 - 3) законности (то есть неукоснительное соблюдение норм ТК и других федеральных законов, иных правовых актов);
 - 4) объективности (в том числе при расследовании несчастных случаев);
 - 5) независимости и гласности: эти органы подчиняются напрямую Федеральной инспекции труда и независимы от местных органов (см. об этом также [комментарий](#) к ст. 359 ТК).
2. В ст. 355 ТК перечислены лишь основные задачи данных органов. Разрешая их, органы госинспекции должны:
 - 1) взаимодействовать с другими госорганами и органами местного самоуправления (см. [комментарий](#) к ст. 365 ТК);
 - 2) обладают необходимым объемом полномочий (см. об этом комментарий к [ст. 356](#), [357](#) ТК);

Статья 356. Основные полномочия органов федеральной инспекции труда

1. Анализ ст. 356 ТК показывает, что:
 - 1) в ней перечислены лишь основные полномочия органов федеральной инспекции труда. Наряду с ними упомянутые органы имеют и другие полномочия (см. например, комментарий к [ст. 228](#), [229](#), [360](#), [372](#) ТК);
 - 2) реализуя полномочия, перечисленные в ст. 356 ТК, должностные лица федеральной инспекции труда:
 - а) наделены соответствующими правами (см. о правах государственных инспекторов труда ст. 357 ТК);
 - б) должны выполнять обязанности и перед работодателями и работниками (см. об этом [комментарий](#) к ст. 358 ТК).
2. Все работодатели и работники должны учитывать объем и виды полномочий, предоставленных федеральной инспекции труда и ее должностным лицам. При этом:
 - 1) лица, препятствующие деятельности этой инспекции и ее должностных лиц, привлекаются к ответственности (см. об этом [комментарий](#) к ст. 363 ТК);
 - 2) за неисполнение своих полномочий либо за их превышение должностные лица федеральной инспекции труда также привлекаются к ответственности (см. об этом [комментарий](#) к ст. 357 ТК).

Статья 357. Основные права государственных инспекторов труда

1. Анализ ст. 357 позволяет сделать ряд выводов:
 - 1) права, перечисленные в ст. 357 ТК:
 - а) в равной степени предоставляются и правовым инспекторам труда, и государственным инспекторам по охране труда, (конечно, с учетом специфических задач, разрешаемых каждой категорией упомянутых должностных лиц);
 - б) изложены не исчерпывающим образом: о других правах госинспекторов труда см. также ст. 226, 228, 231 ТК;
 - 2) наряду с правами, государственные инспекторы труда несут и обязанности (см. о них [комментарий](#) к ст. 358 ТК);
2. Применяя правила ст. 357 ТК, нужно также учитывать:
 - 1) правила ст. 356 ТК (об основных полномочиях федеральной инспекции труда);
 - 2) нормы ст. 359 ТК (о том, что, реализуя свои права, государственные инспекторы труда независимы);
 - 3) положения ст. 360 ТК (о порядке инспектирования инспекторами организаций);
 - 4) нормы ст. 363 ТК (об ответственности за воспрепятствования деятельности государственных инспекторов труда). См. [комментарий](#) к этим нормам ТК.

Статья 358. Обязанности государственных инспекторов труда

1. В анализируемой статье:
 - 1) не исчерпывающим образом перечислены обязанности государственных инспекторов труда;
 - 2) о других обязанностях государственных инспекторов труда см. например, ст. 228, 229, 360, 365 ТК.
2. За неисполнение обязанностей, предусмотренных в ст. 358 ТК, государственные инспекторы труда могут быть привлечены:

1) к дисциплинарной ответственности (в соответствии со ст. 192-194 ТК, а также Законом о госслужбе);

2) к уголовной ответственности (например, по ст. 183 УК "Незаконное получение и разглашение сведений, составляющих коммерческую или банковскую тайну", по ст. 285 УК "Злоупотребление должностными полномочиями", по ст. 286 УК "Превышение должностных полномочий", по ст. 293 УК "Халатность" и др.);

3) к административной ответственности (например, по ст. 5.27 КоАП "Нарушение законодательства о труде и об охране труда");

4) к имущественной ответственности (в соответствии со ст. 1069 ГК).

Статья 359. Независимость государственных инспекторов труда

1. Государственные инспекторы труда (упомянутые в ст. 359 ТК):

1) это и правовые инспекторы труда, и инспекторы по охране труда;

2) подчиняются непосредственно Федеральной инспекции труда, не зависят в своей деятельности от госорганов субъектов Российской Федерации и органов местного самоуправления.

2. Важной гарантией независимости государственных инспекторов труда является:

1) независимость от других госорганов: с последними они взаимодействуют при реализации своих прав и полномочий (указанных в ст. 356, 357 ТК), исполнении своих обязанностей (указанных в ст. 358 ТК) в соответствии с правилами ст. 365 ТК (см. [комментарий](#));

2) то, что за воспрепятствие законной деятельности государственных инспекторов труда виновные привлекаются к ответственности (см. [комментарий](#) к ст. 363 ТК).

Статья 360. Порядок инспектирования организаций

1. В настоящее время порядок проведения проверок должностными лицами федеральной инспекции труда работодателей организации (упомянутый в ст. 360 ТК) определен:

1) Конвенцией МОТ N 81 "Об инспекции труда в промышленности и торговле 1947 г. (она ратифицирована Российской Федерацией Федеральным законом от 11.04.98) "О порядке применения международно-правовых норм в области труда", см. [комментарий](#) к ст. 10 ТК);

2) нормами самого ТК (см. например, комментарий к [ст. 228, 229](#) ТК);

3) нормами других федеральных законов (например, ОЗОХТ, Законом о госконтроле, Законом о госслужбе и др.);

4) иными правовыми актами (например, Положением о федеральной инспекции труда, утв. постановлением Правительства Российской Федерации N 78 от 28.01.2000).

2. Государственные инспекторы труда (указанные в ст. 360 ТК):

1) вправе инспектировать работодателей, относящихся к любым коммерческим и некоммерческим организациям, а также к госорганам и органам местного самоуправления;

2) должны учитывать (осуществляя инспектирование) специфику деятельности организаций Министерства обороны, ФСБ, МВД, ФСНПи т.п. органов (в соответствии с Законом о милиции, Законом о ФСБ и другими законами);

3) не вправе инспектировать работодателей-физических лиц (в том числе и индивидуальных предпринимателей).

Статья 361. Обжалование решений государственных инспекторов труда

1. Анализ правил ст. 361 ТК показывает, что:

1) заинтересованная организация вправе обжаловать решения государственных инспекторов труда:

а) либо вышестоящему в порядке подчиненности руководителю;

б) либо непосредственно в суд (в этом случае действует порядок, предусмотренный в ст. 254-258 ГПК (см. их анализ в книге: Гуев А.Н. Постатейный комментарий к ГПК РФ. - М.: Экзамен, 2003);

2) решения нижестоящих государственных инспекторов труда могут быть обжалованы и непосредственно главному государственному инспектору труда Российской Федерации.

2. Применяя правила ст. 361 ТК, нужно также учесть, что:

1) право выбора (в какой орган обжаловать решение государственного инспектора труда) за лицом, который подает жалобу;

2) подача жалобы вышестоящему в порядке подчиненности должностному лицу не лишает права подачи жалобы в суд;

3) решения, вынесенные главным государственным инспектором, обжалуются непосредственно в суд.

Статья 362. Ответственность за нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права

1. Ответственность за нарушение трудового законодательства (упомянутая в ст. 362 ТК) несут:

1) руководители организаций (независимо от их организационно-правовых форм), а также госорганов, органов местного самоуправления, выступающих в качестве работодателей;

2) иные должностные лица организаций (правильно было бы сказать иные должностные лица госорганов, органов местного самоуправления, а также иные лица, осуществляющие управленческие функции в коммерческих и некоммерческих организациях, ст. 201, 285 УК). Вообще следует избегать противоречий между различными законами, тем более кодексами - Понятие "должностное лицо" по разному трактуется в ТК, в УК, в КоАП (!) (см. об этом подробнее в книгах: Гуев А.Н. Постатейный комментарий КоАП РФ. - М.: Инфра-М, 2002; Комментарий к УК РФ (для предпринимателей), (изд. 3). - М.: Дело, 2003).

2. Упомянутые лица, виновные в нарушении трудового законодательства, могут быть привлечены:

1) к административной ответственности (например, по ст. 5.27 КоАП "Нарушение законодательства о труде и охране труда", ст. 5.30 КоАП "Необоснованный отказ от заключения коллективного договора" и др.;

2) к дисциплинарной ответственности (см. например, комментарий к [ст. 84, 195](#) ТК);

3) к материальной ответственности (см. [комментарий](#) к ст. 234-237 ТК);

4) к уголовной ответственности (например, по ст. 143 УК "Нарушение правил охраны труда", ст. 145.1 УК "Невыплата заработной платы, пенсий, стипендий, пособий и иных выплат" и др.).

Статья 363. Ответственность за воспрепятствование деятельности государственных инспекторов труда

1. Лицо, препятствующее осуществлению государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства (упомянутое в ст. 363 ТК):

1) это и руководители, и должностные лица, и лица, осуществляющие управленческие функции в организациях, и рядовые работники организаций работодателей, и любые иные лица, которые фактически своими действиями (а иногда и бездействием) препятствуют деятельности государственных инспекторов труда (правовых и по охране труда);

2) привлекается к ответственности лишь за виновные действия (бездействие).

2. Упомянутые в ст. 363 ТК, лица могут быть привлечены:

1) к административной ответственности (например, по ст. 19.4 КоАП "Неповиновение Законному распоряжению должностного лица органа, осуществляющего государственный надзор (контроль)", по ст. 19.5 "Невыполнение в срок законного предписания (постановления, представления) органа (должностного лица), осуществляющего государственный контроль (надзор) и др.). См. об этом в книге: Гуев А.Н. Постатейный комментарий к КоАП РФ. - М.: Инфра-М, 2002;

2) к уголовной ответственности (например, по ст. 318 УК "Применение насилия в отношении представителя власти", по ст. 319 УК "Оскорбление представителя власти" и др.);

3) к иным видам ответственности прямо предусмотренными федеральными законами.

Статья 364. Ответственность государственных инспекторов труда

1. За противоправные действия (бездействия) государственные инспекторы труда (правовые и по охране труда) могут быть привлечены:

1) к административной ответственности (например, по ст. 5.27 КоАП "Нарушение законодательства о труде и об охране труда", по ст. 19.1 "Самоуправство" и др.);

2) к дисциплинарной ответственности (например, в соответствии со ст. 192-194 ТК, в соответствии с Законом о госслужбе, Законом о госконтроле и др.);

3) к имущественной ответственности (по ст. 15, 16, 393, 1069 ГК, например);

4) к уголовной ответственности (например, по ст. 285 УК "Злоупотребление должностными полномочиями", по ст. 286 УК "Превышение должностных полномочий", по ст. 293 УК "Халатность" и др.).

2. В случае, когда заинтересованное лицо полагает, что государственный инспектор нарушает (своими действиями или бездействием) его права и законные интересы, оно вправе:

1) обжаловать его действия вышестоящему в порядке подчиненности государственному инспектору труда (вплоть до главного государственного инспектора труда);

2) обратиться с жалобой в суд (см. об этом [комментарий](#) к ст. 361 ТК).

Статья 365. Взаимодействие органов федеральной инспекции труда с другими органами и организациями

1. Органы федеральной инспекции труда осуществляют свою деятельность в тесном взаимодействии:

1) с органами прокуратуры. Последние в соответствии с Законом о прокуратуре осуществляют надзор за точным и единообразным исполнением норм ТК, иных актов трудового законодательства (см. об этом понятие [комментарий](#) к ст. 5 ТК) всеми гражданами, госорганами, органами местного самоуправления, организациями на всей территории Российской Федерации (ст. 353 ТК);

2) с другими федеральными органами надзора и контроля (например, органами госэнергонадзора, госсанэпиднадзора, государственного надзора за ядерной безопасностью и др., см. об этом [комментарий](#) к ст. 366-369 ТК);

3) иными федеральными органами исполнительной власти (например, с органами милиции, здравоохранения и др.).

4) госорганами субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления;

5) профсоюзами (см. об этом [комментарий](#) к ст. 370 ТК) и объединениями работодателей (в соответствии с Законом о работодателях, см. об этом [комментарий](#) к ст. 33 ТК).

2. Закон однозначно возлагает на федеральную инспекцию труда:

1) функции координации деятельности органов государственного контроля и надзора. Однако эта функция не распространяется на деятельность органов прокуратуры (указанную выше);

2) функции координации деятельности госорганов и профсоюзов, иных общественных объединений, осуществляющих общественный контроль. В связи с этим федеральная инспекция наделена соответствующими полномочиями (см. об этом [комментарий](#) к ст. 356 ТК).

Статья 366. Государственный надзор за безопасным ведением работ в промышленности

1. Специальный орган, ведающий вопросами горного и промышленного надзора в Российской Федерации (упомянутый в ст. 366 ТК):

1) это в настоящее время федеральный горный и промышленный надзор (более известный под традиционным названием "госгортехнадзор Российской Федерации");

2) осуществляет свою деятельность в соответствии с Положением о федеральном горном и промышленном надзоре Российской Федерации" (утв. постановлением Правительства Российской Федерации N 841 от 03.12.2001).

2. Органы госгортехнадзора осуществляют свои функции по надзору и контролю за безопасным ведением работ (а их предписания - обязательны к исполнению):

1) в отраслях прямо перечисленных в ст. 366 ТК;

2) только в организациях, но не у работодателей-физических лиц;

3) в тесном взаимодействии с органами федеральной инспекции труда (см. об этом [комментарий](#) к ст. 365 ТК);

4) независимо от других госорганов, в том числе и от органов субъектов Российской Федерации и органов местного самоуправления (т.е. это - централизованная структура). Они подчиняются только закону.

Статья 367. Государственный энергетический надзор

1. "Специальный орган", ведающий вопросами энергетического надзора (упомянутый в ст. 367 ТК):

1) это в настоящее время одно из структурных подразделений Минтопэнерго России - Госэнергонадзор Российской Федерации;

2) функционирует в соответствии с Положением о государственном энергетическом надзоре Российской Федерации (утв. постановлением Правительства Российской Федерации N 938 от 12.08.98).

2. Органы госэнергонадзора Российской Федерации (выполняя задачи, предусмотренные в ст. 367 ТК):

1) осуществляют свою деятельность в тесном взаимодействии с федеральной инспекцией труда, иными госорганами (см. [комментарий](#) к ст. 365 ТК);

2) наделены необходимыми полномочиями. Их указания обязательны для работодателей. В противном случае работодатели могут быть привлечены к ответственности по правилам ст. 362, 363 ТК (см. [комментарий](#));

3) независимы от местных органов и подчиняются только закону.

Статья 368. Государственный санитарно-эпидемиологический надзор

1. "Специальный орган", ведающий вопросами санитарно-эпидемиологического надзора (упомянутый в ст. 368 ТК):

1) это Департамент по государственному санитарно-эпидемиологическому надзору Минздрава Российской Федерации. Кроме того, существуют федеральный центр госсанэпиднадзора, аналогичные центры в субъектах Российской Федерации, на транспорте;

2) осуществляет свою деятельность в соответствии с Законом о санитарно-

эпидемиологическом благополучии, а также с Положением о государственной санитарно-эпидемиологической службе Российской Федерации (утв. постановлением Правительства Российской Федерации N 554 от 24.07.2000).

2. Должностные лица и иные работники упомянутых выше органов:

1) осуществляют свою деятельность в тесном взаимодействии с иными госорганами в области надзора и контроля (см. об этом [комментарий](#) к ст. 365 ТК);

2) наделены необходимыми властными полномочиями. Их указания обязательны для работодателей: последние могут быть привлечены за воспрепятствование законной деятельности органов госсанэпидемслужбы (см. комментарий к [ст. 362](#), [363](#) ТК);

3) независимы от влияния местных органов и подчиняются только закону (см. [комментарий](#) к ст. 359 ТК).

Статья 369. Государственный надзор за ядерной и радиационной безопасностью

1. "Специальный орган", ведающий вопросами надзора за ядерной и радиационной безопасностью в Российской Федерации (упомянутый в ст. 369 ТК):

1) это в настоящее время Госатомнадзор Российской Федерации и его подразделения;

2) функционирует на основе Положения о федеральном надзоре России по ядерной и радиационной безопасности (оно утверждено постановлением Правительства Российской Федерации N 265 от 22.04.02). Кроме того, приказом Госатомнадзора N 116 от 09.12.02 утверждено "Типовое положение о межрегиональном территориальном органе Федерального надзора России по ядерной и радиационной безопасности".

2. Госатомнадзор Российской Федерации и его подразделения (они расположены на некоторых крупнейших объектах атомной энергетики, а также в специальных округах, включающих территорию ряда субъектов Российской Федерации, а сами органы так и называются "межрегиональные территориальные округа"):

1) осуществляют свою деятельность в тесном взаимодействии с другими органами, осуществляющими контроль и надзор по вопросам соблюдения законов и иных нормативных актов в области труда;

2) наделены соответствующими полномочиями. Их указания обязательны для работодателей (АЭС, иных организаций и учреждений, расположенных в субъектах Российской Федерации, входящих в состав округа, чья деятельность связана с применением атомной энергии, радиоактивных веществ). Последние привлекаются к ответственности за воспрепятствие законной деятельности органов Госатомнадзора и его должностных лиц (см. об этом комментарий к [ст. 362](#), [363](#) ТК).

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. Наряду с нормами главы 370 ТК, участие профсоюзов в защите трудовых прав работников регулируется также нормами Закона о профсоюзах. Последний подлежит применению в части, не противоречащей ТК (см. 422, 423 ТК).

2. Применяя правила ст. 370 ТК, нужно учесть:

1) что в соответствии с Законом о профсоюзах в крупных организациях могут иметь место и несколько профсоюзных организаций, имеющих свои выборные профсоюзные органы. Они вправе создавать единые профцентры (или представительный орган, см. [комментарий](#) к ст. 37 ТК);

2) права профсоюзов указаны в ст. 370 не исчерпывающим образом: о других их правах см., например, комментарий к [ст. 29](#), [30](#), [40](#), [45](#), [82](#) ТК;

3) профсоюзы лишь вправе (но вовсе не обязаны) создавать правовые и технические инспекции труда. Последние осуществляют свою деятельность в тесном взаимодействии с государственными инспекциями труда (см. [комментарий](#) к ст. 365 ТК). Права профсоюзных инспекторов труда (уполномоченных, доверенных лиц, указанных в ст. 370 ТК) перечислены в ст. 370 ТК не исчерпывающим образом: последние имеют и иные права, предусмотренные в Законе о профсоюзах, в ряде других норм ТК) см. например, комментарий к [ст. 52](#), [82](#), [218](#), [220](#), [229](#) ТК).

3. Применяя нормы ст. 370 ТК, нужно также обратить внимание на то, что:

1) работодатель не вправе, а именно обязан в недельный срок (этот срок исчисляется в соответствии со ст. 14 ТК) сообщить письменно соответствующему профсоюзному органу о принятых им мерах по устранению недостатков (которые должны быть устранены по требованию профсоюза);

2) указания уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзов также обязательны для работодателей;

3) правила ст. 370 ТК не препятствуют созданию и деятельности профсоюзов (инспекторов, уполномоченных, доверенных лиц) и у работодателей-индивидуальных предпринимателей (с учетом того, что иногда у них даже более 100 работников).

Статья 371. Принятие решений работодателем с учетом мнения профсоюзного органа

1. Анализ правил ст. 371 ТК показывает, что:

1) работодатель обязан (а не только вправе) принимать решения с учетом мнения выборного профсоюзного органа в случаях прямо предусмотренных в ТК. Например, в соответствии со ст. 93 ТК отмена режима неполного рабочего времени производится с учетом мнения представительного (в том числе профсоюзного) органа работников (см. [КОММЕНТАРИЙ](#));

2) порядок участия выборного профсоюзного органа определен в ст. 372, 373 ТК (см. [КОММЕНТАРИЙ](#) к ним).

2. За нарушение прав профессиональных союзов работодатели несут ответственность в установленном порядке (см. [КОММЕНТАРИЙ](#) к ст. 378 ТК);

3. Руководитель организаций за игнорирование обязанности учитывать мнение профсоюзного органа может быть подвергнут дисциплинарному взысканию вплоть до увольнения (см. [КОММЕНТАРИЙ](#) к ст. 195 ТК);

Статья 372. Порядок учета мнения выборного профсоюзного органа, представляющего интересы работников организации при принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права

1. Анализ правил ст. 372 ТК показывает, что:

1) работодатель обязан направлять на согласование с представительным органом работников (в том числе профсоюзным органом) проект локального акта лишь в случаях, указанных в самом ТК (см. об этом, например, комментарий к [ст. 123, 154](#) ТК);

2) мотивированное мнение по локальному акту и протокол (упомянутые в ст. 372 ТК):

- составляются в письменной форме;

- должны быть составлены (т.е. это не право работодателя и представительного органа, а их обязанность);

3) сроки, указанные в ст. 372 ТК, продлению не подлежат;

4) проведение дополнительных консультаций (при несогласии с проектом акта представительного органа) - обязанность работодателя.

2. Локальный нормативный акт (упомянутый в ст. 372 ТК):

1) принимается в согласованной с представительным органом редакции. В этом случае обжаловать его нельзя;

2) принимается и без согласия (но с соблюдением процедуры, установленной в ст. 371 ТК). Но в этом случае акт может быть обжалован в органах госинспекции труда (см. о полномочиях этих органов комментарий к [ст. 356, 357](#) ТК) либо непосредственно в суд (см. об этом [КОММЕНТАРИЙ](#) к ст. 391 ТК);

3) может быть отменен органом госинспекции труда, если он вынесет предписание об отмене, упомянутое в ст. 372. Предписание обязательно для работодателя к исполнению, но его можно обжаловать в судебном порядке (ст. 11 ГК).

Статья 373. Порядок учета мотивированного мнения выборного профсоюзного органа при расторжении трудового договора по инициативе работодателя

1. Применяя правила ст. 373 ТК, нужно учесть, что:

1) в настоящее время (при увольнении работника по инициативе работодателя) лишь в случаях, прямо указанных в ст. 373 ТК, работодатель должен получить предварительное согласие профсоюзного органа;

2) работодатель обязан направить в выборный профсоюзный орган не только проект приказа об увольнении, но и копии иных документов (например, расчетов, доказывающих необходимость сокращения численности работников), обосновывающих решение об увольнении. При этом работодатель должен выполнить требования ст. 82 ТК (см. [КОММЕНТАРИЙ](#));

3) сроки (указанные в ст. 373 ТК):

а) продлению не подлежат (даже, если, например, кворум в заседании выборного профсоюзного органа не состоялся по причине болезни его членов);

б) исчисляется в рабочих днях (т.е. налицо изъятие из общих правил ст. 14 ТК, см. [КОММЕНТАРИЙ](#));

4) мнение профсоюзного органа должно быть выражено не только в письменной форме, но и мотивировано: не допускается не мотивированный отказ: в этом случае мнение может быть работодателем проигнорировано.

2. Составление протокола (упомянутого в ст. 373 ТК):

1) обязанность обеих сторон. Уклонение в его подписании (даже если согласие не

достигнуто) не допускается;

2) само по себе не означает, что работодатель не вправе издать приказ об увольнении: он вправе это сделать, однако профсоюзный орган вправе обжаловать такой приказ в органе госинспекции труда;

3) может послужить (равно как и его отсутствие) основанием для вынесения органом госинспекции труда решения о выдаче обязательного для работодателя предписания о восстановлении работника и об оплате вынужденного прогула.

3. Применяя правила ст. 373 ТК, нужно также учесть, что:

1) и работник (уволенный), и профсоюзный орган, и работодатель сохраняют право обращения в суд (по всем вопросам, связанным с увольнением) независимо от того, соблюдена ли процедура, описанная выше, или нет (см. об этом [КОММЕНТАРИЙ](#) к ст. 391 ТК);

2) работодатель (за нарушение процедуры, указанной в ст. 373 ТК) может быть привлечен к ответственности (см. [КОММЕНТАРИЙ](#) к ст. 378 ТК);

3) месячный срок (в течение которого работодатель может уволить работника), указанный в последнем абзаце ст. 373, исчисляется в календарных днях (т.е. по общим правилам ст. 14 ТК) и продлению не подлежит;

4) обжалование окончательного решения работодателя в госинспекции труда не приостанавливает исполнение этого решения.

Статья 374. Гарантии работникам, входящим в состав выборных профсоюзных коллегиальных органов и не освобожденным от основной работы

1. Увольнение руководителей (их заместителей) выборных профсоюзных органов по инициативе работодателя не допускается, поскольку:

1) увольнение связано с сокращением численности или штата работников организации;

2) увольнение осуществляется в связи с недостаточной квалификацией, подтвержденной результатами аттестации;

3) увольнение производится вследствие неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей. См. об этом [КОММЕНТАРИЙ](#) к ст. 81.

2. В упомянутых выше случаях не допускается:

1) лишь увольнение лиц, прямо перечисленных в ст. 374 (нельзя, в частности, к ним относить руководителей профсоюзных органов участка, более мелкого структурного подразделения);

2) лишь увольнение, произведенное без предварительного согласия соответствующего вышестоящего профсоюзного органа. Порядок получения согласия последнего подчиняется общим правилам ст. 82, 373 ТК (см. [КОММЕНТАРИЙ](#)).

3. Если вышестоящий профсоюзный орган отсутствует - увольнение лиц, указанных в ст. 374 производится только с учетом мотивированного мнения выборного профсоюзного органа данной организации - работодателя. Оно должно быть получено в соответствии со ст. 373 ТК;

4. Правила ст. 374 применяются и в случаях, если профсоюзный орган имеется у работодателей-индивидуальных предпринимателей (нельзя их работников лишать права на объединении в профсоюзы).

5. Если в коллективном договоре (соглашении) не предусмотрены условия освобождения членов профсоюзных органов для участия в работе съездов, конференций и т.п., работодатель обязан освобождать их от работы по соглашению с такими лицами.

6. Гарантии, предусмотренные в ст. 374 ТК, распространяются лишь на членов выборных профсоюзных органов, не освобожденных от основной работы.

Статья 375. Гарантии освобожденным профсоюзным работникам, избранным в профсоюзные органы

1. В отличие от правил ст. 374 ТК, комментируемая статья посвящена гарантиям, предоставляемым освобожденным профсоюзным работникам. Последний:

1) имеет право на предоставление прежней работы (т.е. той, что выполняли до избрания на выборную профсоюзную работу). При отсутствии этой работы (должности) (например, вследствие ликвидации такой должности) ему предоставляется равноценная работа (должность);

2) может быть уволен, если отказался от предложенной работы (прежней или равноценной). Увольнение производится со ссылкой на п. 7 ст. 77 ТК (см. [КОММЕНТАРИЙ](#));

3) имеет право на льготы (гарантии, компенсации):

а) прямо перечисленные в ст. 375 ТК;

б) установленные в других нормах ТК (т.е. также как и любой иной работник). См., например, комментарий к ст. 164-188 ТК.

2. Хотя в ст. 375 ТК речь идет о гарантиях выборным профсоюзным работникам, ранее (до избрания) являющихся работниками работодателей организаций, все же следует учесть, что аналогичные права имеет лицо, работавшее у индивидуального предпринимателя.

3. Сроки, указанные в ст. 375 ТК, исчисляются по общим правилам ст. 14 ТК (см. [комментарий](#)) и продлению не подлежат.

4. Нормы Закона о профсоюзах (они устанавливают более высокие гарантии, компенсации, льготы) применяются лишь в той мере, в какой они не противоречат ТК (ст. 422, 423 ТК).

Статья 376. Гарантии права на труд работникам, являвшимся членами выборного профсоюзного органа

1. Правила ст. 376 ТК (о расторжении трудового договора):

1) распространяются только на лиц, прямо указанных в ст. 376 ТК;

2) применяются только в той мере, в какой основаниями расторжения трудового договора являются основания, указанные в п. 2, подп. "б" п. 3, п. 5 ст. 81 ТК (см. [комментарий](#));

3) даже если работодателем является, например, индивидуальный предприниматель (если у него, например, 100 работников и они объединились в профсоюз).

2. Применяя правила ст. 376 ТК, нужно учесть, что:

1) двухлетний срок (указанный в ст. 376 ТК) исчисляется по общим правилам ст. 14 ТК (см. [комментарий](#)) и продлению не подлежит (даже если работник, например, болеет более 3 месяцев);

2) хотя в ст. 376 ТК делается ссылка на ст. 374 ТК, нужно иметь в виду, что в ряде случаев гарантия предоставляется также с учетом норм ст. 373 ТК (см. комментарий к [ст. 373, 374](#) ТК);

3) нормы Закона о профсоюзах, устанавливающие иные гарантии, льготы, преимущества лицам, указанным в ст. 376 ТК, применяются, поскольку не противоречат ст. 373, 374, 376 ТК.

Статья 377. Обязанности работодателя по созданию условий для осуществления деятельности выборного профсоюзного органа

1. Применяя правила ст. 377 ТК, нужно учесть, что:

1) лишь в случаях, когда правила ст. 377 ТК прямо обязывают работодателя создать те или иные условия (например, при предоставлении помещения для заседания и т.п.), последний должен эти условия создать;

2) кроме того, работодатель обязан создать такие условия, если:

а) это предусмотрено коллективным договором, соглашениями (см. [комментарий](#) к ст. 41-52 ТК);

б) иными федеральными законами на работодателя также возложены определенные обязанности (например, ОЗОХТ, Законом о профсоюзах).

2. Анализ ст. 377 ТК показывает также:

1) в ряде случаев в ТК есть и другие нормы, предусматривающие обязанности работодателя в отношении условий, создаваемых для профсоюзных органов (см., например, [комментарий](#) к ст. 411 ТК);

2) если у работодателя-индивидуального предпринимателя налицо:

а) значительное число работников (которые объединились в профсоюз);

б) соответствующие помещения, оборудование и т.п., то и такой работодатель подпадает под действие норм ст. 377 ТК.

Статья 378. Ответственность за нарушение прав профессиональных союзов

1. К лицам, упомянутым в ст. 378 ТК, относятся:

1) руководители, иные должностные лица работодателей;

2) руководители, иные должностные лица госорганов, органов местного самоуправления;

3) любые иные лица (физические и юридические).

2. Лица, нарушающие права и гарантии деятельности профсоюзов, несут:

1) административную ответственность (например, по ст. 5.27 КоАП "Нарушение законодательства о труде и об охране труда");

2) дисциплинарную ответственность (так, в соответствии со ст. 195 ТК (см. [комментарий](#) к ней) руководитель, нарушающий права представительного органа работников, может быть подвергнут дисциплинарному взысканию вплоть до увольнения);

3) уголовную ответственность (так, за незаконное воспрепятствие проведению профсоюзных собраний, демонстраций, митингов, или наоборот, понуждение к участию в них, предусмотрена уголовная ответственность по ст. 149 УК).

Глава 59. Самозащита работниками трудовых прав

Статья 379. Формы самозащиты

1. Анализ правил ст. 379 ТК позволяет сделать ряд выводов:

1) самозащита прав работников - новелла в отечественном трудовом законодательстве: в КЗоТ таких норм не было;

2) самозащита прав представляет собой один из способов (самостоятельный!) защиты трудовых прав работников (см. об этом комментарий к [ст. 352 ТК](#));

2. Формами самозащиты являются:

1) отказ (в том числе заявленный устно либо осуществляемый фактически) от выполнения работы, не предусмотренной условиями трудового договора (изменение условий трудового договора производится лишь в соответствии со ст. 72-75 ТК, см. [комментарий](#) к ним).

2) отказ от выполнения работы (в том числе предусмотренной трудовым договором), которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью (например, на аварийном автомобиле, станке и т.п.). Лишь в случаях, прямо предусмотренных федеральным законом, к упомянутым формам защиты прибегать нельзя (например, в условиях войны, борьбы с эпидемиями, эпизоотиями и др.).

Статья 380. Обязанность работодателя не препятствовать работникам в осуществлении самозащиты

1. Работодатели (либо их представители):

1) не вправе препятствовать работникам, прибегающим к законным средствам самозащиты (см. комментарий к [ст. 379 ТК](#));

2) не обязан содействовать этому.

2. Преследование работников (прибегающих к самозащите):

1) может иметь различные формы (увольнения, задержка зарплаты и т.д.);

2) не допускается под страхом административной (например, по ст. 5.27 КоАП) или уголовной ответственности (например, по ст. 136, 145, 145.1 УК).

Глава 60. Рассмотрение индивидуальных трудовых споров

Статья 381. Понятие индивидуального трудового спора

1. В ст. 381 ТК впервые (на уровне Кодекса) дается легальное определение индивидуального трудового спора. Последний:

1) возникает исключительно между работодателем (в том числе и физическим лицом) и его работником;

2) представляет собой разногласие (либо совокупность разногласий) только по вопросам применения трудового законодательства (см. об этом [комментарий](#) к ст. 5 ТК), а также условий коллективных договоров, соглашений, трудового договора;

3) имеет место в той мере, в какой спор уже заявлен в КТС или в суд (см. об этом комментарий к [ст. 382 ТК](#)). До этого момента разногласия (возникающие, например, в ходе выполнения работ, во время посещения работника кабинета работодателя и т.п.) не признаются еще индивидуальными трудовыми спорами;

4) следует отличать от коллективных трудовых споров (см. о последних [комментарий](#) к ст. 398-418 ТК);

2. Особую группу индивидуальных трудовых споров представляют споры между работодателями (с одной стороны) и:

1) лицом, ранее состоявшим с ним в трудовых отношениях (например, уволенным за прогул, который обратился в суд с требованием о восстановлении);

2) лицом, изъявившим желание заключить трудовой договор с данным работником (если при этом последнему отказали в приеме на работу, см. об этом [комментарий](#) к ст. 64).

Статья 382. Органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров

1. В статье 382 ТК названы не все органы, которые рассматривают индивидуальные трудовые споры. К числу последних также относятся:

1) мировые судьи (см. об этом [комментарий](#) к ст. 390-393 ТК);

2) органы федеральной инспекции труда и государственные инспекторы труда (например, в случаях, указанных в ст. 356, 373 ТК (см. [комментарий](#));

3) иные органы, в случаях, предусмотренных законом (см. [комментарий](#) к ст. 383 ТК).

2. Специально для рассмотрения индивидуальных трудовых споров создаются лишь комиссии по трудовым спорам (КТС). Последние:

1) образуются в соответствии с правилами ст. 384 ТК (см. [комментарий](#));

2) разрешают индивидуальные трудовые споры, отнесенные к их компетенции (см. [комментарий](#) к ст. 385 ТК);

3) осуществляют свою деятельность в порядке, предусмотренном в ст. 386-388 ТК (см. [комментарий](#) к ним).

3. Иные органы (в том числе выборные профсоюзные органы, представительные органы

работников) не вправе рассматривать трудовые споры.

4. Правильное применение норм ст. 382 ТК (да и ст. 381 ТК) возможно только с учетом следующих разъяснений, данных Верховным Судом Российской Федерации в Постановлении N 2 от 20.01.03:

1) дела по спорам между акционером и АО (вытекающим из деятельности АО) - подведомственны арбитражным судом, за исключением трудовых споров (п. 3);

2) дела по трудовым спорам между акционером - физическим лицом и АО - подведомственны судам общей юрисдикции (п. 4);

3) вопрос о том, является ли возникший (между указанными субъектами) спор трудовым, судам необходимо решать на основании ст. 381 ТК;

4) учитывая то, что отношения между единоличными исполнительными органами общих (генеральными директорами, директорами), членами коллегиальных исполнительных органов (правлений, дирекций), с одной стороны, и обществами - с другой, основаны на трудовых договорах (глава 43 ТК), дела по искам указанных лиц о признании недействительными решений коллегиальных органов АО о досрочном прекращении их полномочий, о восстановлении в занимаемых должностях и оплате времени вынужденного прогула подведомственны судам общей юрисдикции, которые, в силу ст. 382, 391 ТК являются по данным делам органами по разрешению трудовых споров (п. 4).

Сказанное выше относится и к таким же спорам, возникающим в ООО, хозяйственных товариществах.

Статья 383. Порядок рассмотрения трудовых споров

1. Анализ правил ст. 383 ТК позволяет сделать ряд выводов:

1) рассмотрение трудовых споров производится:

а) в соответствии с нормами самого ТК (см., например, комментарий к [ст. 386, 387](#) ТК);

б) в соответствии с нормами ГПК (эти споры рассматриваются в порядке искового производства, т.е. в соответствии со ст. 131-232 ГПК, см. их анализ в книге: Гуев А.Н. Постатейный комментарий к ГПК РФ. - М.: Экзамен, 2003);

в) в соответствии с иными федеральными законами (например, в соответствии с Законом о госслужбе, Законом о профсоюзах);

2) нужно учесть, что правила ст. 383 ТК распространяются только на т.н. индивидуальные трудовые споры (см. об этом понятии комментарий к [ст. 381](#) ТК). Эти споры рассматриваются:

а) либо во внесудебном порядке (например, КТС либо совместно работодателем и выборным профсоюзным органом), работодателем и самим работником, если работодателем является гражданин) см. об этом комментарий к [ст. 308, 387](#) ТК;

б) либо в судебном порядке (когда спор непосредственно разрешается в судебных органах), см. об этом комментарий к [ст. 390-393](#) ТК;

в) либо в особом порядке (например, споры руководящих работников (министров, иных руководителей федеральных органов исполнительной власти), должностных лиц госорганов субъектов Российской Федерации, судей, прокуроров и др.).

2. Иной порядок рассмотрения установлен для т.н. коллективных трудовых споров (конфликтов) - т.е. неурегулированных разногласий между работниками и работодателями по поводу установления и изменения условий труда (включая зарплату), заключения, изменения и выполнения коллективных договоров, соглашений по вопросам социально-трудовых отношений (ст. 2 Закона о забастовках). См. об этом подробный комментарий к [ст. 398-418](#) ТК.

3. Порядок рассмотрения трудовых споров, связанных с возмещением работнику вреда, причиненного его здоровью при исполнении им обязанностей по трудовому договору, вреда, связанного со смертью кормильца, регулируется в настоящее время не только нормами о ТК, ГПК, но также и ст. 1084-1094, 1099-1101 ГК (см. об этом подробнее в книге: Гуев А.Н. Постатейный комментарий к части 2 ГК РФ (изд. 4). - М.: Инфра- М, 2003), а также нормами Закона Российской Федерации от 27 апреля 1993 г. "Об обжаловании в суд действий и решений, нарушающих права и свободы граждан".

Статья 384. Образование комиссий по трудовым спорам

1. В отличие от ст. 203 КЗоТ анализируемая статья:

1) не устанавливает запрет на создание КТС и в организациях, где численность работников составляет менее 15 человек;

2) исходит из того, что инициатором образования КТС может быть:

а) либо работодатель - организация;

б) либо работники (например, решение о предложении создать КТС может быть принято на общем собрании (конференции) работников);

в) либо обе стороны одновременно (о чем они вправе составить соглашение);

3) КТС образуется из равного числа представителей сторон. При этом:

а) представители работодателя назначаются приказом последнего;
б) представители работников либо избираются общим собранием (конференцией) работников, либо направляются в КТС представительным органом работников (например, выборным профсоюзным органом работников) однако потом состав представителей работников должен быть утвержден на общем собрании (конференции) работников организации.

2. По решению общего собрания работников цеха, корпуса, филиала (и, разумеется, решению руководителя организации) могут быть образованы КТС в цехах, корпусах, отделениях, филиалах и т.п. При этом:

1) КТС структурных подразделений функционируют на тех же основаниях, что и КТС организации. Однако они рассматривают индивидуальные трудовые споры только с участием работников этих структурных подразделений;

2) возможность обжалования решения КТС структурного подразделения перед КТС всей организации в ст. 384 ТК не предусмотрена.

3. КТС всей организации:

1) имеет свою печать (хотя она и не является юридическим лицом);

2) избирает из своего состава председателя КТС и секретаря КТС (они обеспечивают ведение делопроизводства в КТС);

3) вправе требовать от работодателя обеспечения ее деятельности необходимой оргтехникой, оборудованием, местом для проведения заседаний и т.п. В свою очередь работодатель обязан обеспечить (за свой счет) деятельность КТС с точки зрения организационно-технической.

Статья 385. Компетенция комиссии по трудовым спорам

1. Об "ином порядке" рассмотрения трудовых споров (упомянутом в ст. 385 ТК) (см. комментарий к [ст. 308](#), [357](#), [373](#), [391](#), [392](#) ТК). По общему правилу трудовой спор должен быть прежде всего рассмотрен в КТС (п. 2 постановления Пленума Верховного Суда N 16). Инициатором рассмотрения трудового спора может быть как работник, так и его представители (в том числе и выборный профсоюзный орган, действующий по просьбе этого работника). Для того, чтобы КТС приняла к рассмотрению спор, работник должен подать заявление произвольного содержания. Вот примерное содержание такого заявления:

В комиссию по трудовым спорам АО "Люкс"
от программиста А.Н. Синицина

Заявление

15 ноября 2004 г. приказом Генерального директора АО "Люкс" мне был объявлен выговор за опоздание на работу на 48 минут. Однако администрация АО не учла, что опоздание было вызвано тем, что электричка, на которой я добирался до Киевского вокзала г. Москвы, из-за незапланированной стоянки между станциями "Солнечная" и "Востряково" опоздала на полчаса. Администрация АО "Люкс" не потребовала от меня никаких письменных объяснений и лишь исходя из самого факта моего опоздания на работу наложила на меня меру дисциплинарного взыскания. Считаю, что это несправедливо и незаконно. Прошу обязать администрацию АО "Люкс" отменить приказ об объявлении мне выговора как противоречащий ст. 192, 193 ТК.

А.Н. Синицин

16 ноября 2004 г.

2. Согласно ст. 385 ТК работник (либо представляющий его интересы выборный профсоюзный орган) должен до подачи заявления в КТС и рассмотрения спора по существу принять меры к урегулированию спора с работодателем. Он может давать объяснения, вести переговоры, требовать представления доказательств своей вины, приводить свои доказательства и т.д. Лишь в случае, если спор не удается урегулировать подобным образом - спор подлежит рассмотрению в КТС.

Статья 386. Срок обращения в комиссию по трудовым спорам

1. О порядке начала отсчета трехмесячного срока см. комментарий к [ст. 14](#) ТК. При этом речь идет о 3 календарных месяцах (т.е. не исключаются из подсчета и нерабочие дни). О том, "узнал" или "не узнал" работник о нарушении своего права, могут свидетельствовать любые фактические обстоятельства: его подпись под приказом об объявлении ему меры дисциплинарного взыскания, отсутствие его фамилии в ведомости для выплаты премии, устная

информация от непосредственного руководителя о переносе срока его отпуска и т.д. О том, "должен" ли был работник узнать о нарушении своих прав, также следует судить из конкретной ситуации (например, всем работникам бригады выплатили премию, а данному работнику - не выплатили, хотя он выполнял такую же работу; работника перевели на менее квалифицированную работу, хотя никакого приказа администрации организации ему не показывали и т.п.).

2. О том, являются ли причины пропуска установленного срока обращения в КТС "уважительными", члены комиссии должны судить исходя как из представленных работником доказательств (например, листок нетрудоспособности, свидетельствующий о том, что работник болел 3,5 месяца и т.д.), так и иных обстоятельств (например, т.к. председатель и секретарь КТС были в отпуске, работник не смог своевременно зарегистрировать свое заявление и т.п.). Во всяком случае при восстановлении пропущенного срока КТС должна принять мотивированное и обоснованное решение с указанием причин, послуживших основанием восстановления срока.

3. Заявление работника в настоящее время подается не в профсоюзный орган, действующий в организации, а непосредственно в саму КТС. Обычно вопросами регистрации заявлений, поступающих от работников, занимается секретарь КТС или один из заместителей председателя КТС, либо работник, выделенный работодателем (см. комментарий к [ст. 384](#), [387](#) ТК). Заявление регистрируется в специальной книге, которую необходимо завести. Регистрация сводится к тому, что фиксируется дата принятия заявления, его реквизиты и краткое содержание. В книге должны быть произведены подписи как заявителя, так и лица, зарегистрировавшего заявление. Работодатель не вправе обращаться с заявлением в КТС.

Статья 387. Порядок рассмотрения индивидуального трудового спора в комиссии по трудовым спорам

1. В настоящее время увеличен срок рассмотрения заявления в КТС - с 5 до 10 дней со дня подачи заявления. При этом речь идет о 10 календарных днях (т.е. из подсчета не исключаются и нерабочие дни), а отсчет срока начинается не со следующего (после дня подачи заявления) дня, а именно со дня подачи заявления.

Присутствие работника на заседании КТС, безусловно, обязательно. Лишь в случаях, упомянутых в ст. 387 ТК, рассмотрение спора допускается без работника (либо его представителя). Что касается отсутствия представителя работодателя, то по смыслу комментируемой статьи оно не является препятствием к рассмотрению спора по существу. Иначе говоря, если представитель работодателя был своевременно извещен о дате заседания КТС и нет никаких уважительных причин его отсутствия, то спор в КТС может быть рассмотрен и в его отсутствие. Статья 387 ТК не предусматривает возможности отложения рассмотрения спора из-за неявки в КТС представителя работодателя (хотя неявка работника (или его представителя) - безусловное основание для того, чтобы сначала отложить рассмотрение спора, а при повторной неявке - снять заявление с рассмотрения).

2. "Свидетелями" и "специалистами" (о которых идет речь в ст. 387 ТК) могут быть не только работники данного работодателя, но и любые другие лица, которые своими свидетельскими показаниями (или заключениями специалистов) могут способствовать объективному рассмотрению спора. "Специалисты" - это лица, имеющие специальные познания, навыки, надлежащую подготовку, словом, те, кто может дать оценку тем или иным обстоятельствам спора с точки зрения профессиональной, научной, технической и т.п.

Требование КТС о представлении организацией необходимых расчетов и документов обязательно для последней. Иначе говоря, организация должна представлять всю необходимую информацию, в том числе приказы, распоряжения, докладные записки непосредственных руководителей работника, подавшего заявления в КТС, графики отпусков, расчеты КТУ, расчеты зарплаты и т.д.

3. Ст. 387 ТК устанавливает необходимый для заседания КТС кворум не менее 50% членов КТС, избранных в ее состав от каждой из сторон (без учета умерших или уволенных членов КТС), должны присутствовать на каждом заседании. При отсутствии такого кворума заседание считается неправомочным и любые принятые КТС решения правовых последствий не влекут. При этом не имеет никакого значения причина отсутствия членов КТС на заседании (уважительная или явно неуважительная). На заседании ведется протокол, в нем фиксируется состав присутствующих на заседании КТС, повестка дня, выступления лиц, участвующих в работе заседания, результаты голосования и формулировки принятых решений. Подписывается протокол заседания председателем КТС, членами и секретарем КТС. О порядке регистрации заявлений в КТС см. комментарий к [ст. 386](#) ТК.

Статья 388. Порядок принятия решения комиссией по трудовым спорам и его содержание

1. Анализ правил ст. 388 ТК показывает, что:

1) КТС принимает решение (после рассмотрения заявления работника в соответствии со ст. 387 ТК, см. [комментарий](#)):

- а) тайным голосованием. Не допускается присутствие в зале заседания КТС посторонних. Члены КТС голосуют бюллетенями;
- б) простым большинством присутствующих членов КТС (при этом не играет роли, как голосовали представители работодателя или представители работника);
- 2) при наличии кворума, указанного в ст. 387 ТК.
2. Сведения, указанные в ст. 388 ТК в решении КТС должны быть указаны. Отсутствие любого из них - обесценивает данный документ. При этом:
- 1) решение КТС подписывается председателем КТС и секретарем КТС;
- 2) последние изготавливают копии решения и заверяют их своими подписями и печатью КТС;
- 3) заверенные копии решения КТС не позднее 3-х дней со дня принятия вручаются работнику и руководителю организации.
3. В помощь читателям приводим пример решения КТС:

Решение Комиссии по трудовым спорам АО "Прогресс"

г. Москва

21 декабря 2004 г.

Присутствовали: члены КТС Г.М. Миронов, В.И. Петров, А.М. Михайлов, О.Я. Гелидзе, Н.И. Ротникова, П.З. Гаврючков, А.Н. Ермаков.

Отсутствовал: один член КТС - Чуб К.Н.

Заявитель - В.В. Шолохов (инженер участка N 2)

Дата подачи заявления в КТС - 15 декабря 2004 г.

Рассмотрев в открытом заседании КТС 21 декабря 2004 г. заявление инженера В.В. Шолохова об объявлении ему строгого выговора (приказом Генерального директора АО N 153 от 12 декабря 2004 г.) за опоздание на работу, КТС установила:

В.В. Шолохов 12 декабря 2004 г. опоздал на работу на 1 час 12 минут. Опоздание было вызвано поломкой рейсового автобуса, на котором он добирался из пос. Мамыри (там живет его мать) до гор. Москвы, что подтверждается справкой от 14 декабря 2004 г., выданной автотранспортным предприятием. Администрация АО не потребовала письменных объяснений по факту опоздания, а устные объяснения В.В. Шолохова проигнорировала, что является нарушением ст. 193 ТК. Кроме того, администрация АО не учла то, что В.В. Шолохов характеризуется как дисциплинированный работник, добросовестно выполняющий свои трудовые обязанности, и ранее не привлекался к дисциплинарной ответственности. В ходе заседания КТС представитель администрации АО подтвердил, что администрация АО не проверила устное сообщение В.В. Шолохова о том, что причиной опоздания явилась поломка автобуса. Учитывая изложенное и руководствуясь ст. 193, 386-388 ТК РФ, КТС (единогласно)

Решила

1. Обязать Генерального директора АО "Прогресс" Шувалова В.Н. отменить свой приказ об объявлении В.В. Шолохову строгого выговора.

2. Выдать копии настоящего решения В.В. Шолохову и представителю администрации не позднее 23 декабря 2004 г.

Председатель КТС

Г.М. Миронов

Секретарь КТС

Н.И. Ротникова

Статья 389. Исполнение решений комиссии по трудовым спорам

1. Применяя правила ст. 389 ТК, нужно учесть, что:

1) решение КТС (см. о нем комментарий к [ст. 388](#) ТК) может быть обжаловано в суд в 10-дневный срок со дня вынесения (см. комментарий к [ст. 390](#) ТК);

2) если оно не будет обжаловано, решение КТС должно быть исполнено не позднее 3 календарных дней (после истечения срока его обжалования);

3) по истечении указанных 3-ех дней работнику выдается удостоверение имеющее силу исполнительного документа (в соответствии со ст. 7 Закона об исполнительном производстве). Оно не выдается:

а) если работодатель добровольно исполнил решение КТС;

б) если работодатель или работник обратились с заявлением в суд (см. комментарий к [ст. 390](#), [391](#));

в) после истечения 3-месячного срока предъявления его к исполнению (если КТС не восстановила срок, пропущенный по уважительным причинам).

2. В помощь читателям приводим форму удостоверения:

Удостоверение

г. Москва

27 сентября 2003 г.

Настоящее удостоверение выдано (указать наименование организации, в которой функционирует КТС)

Работнику цеха N 3 Колосову Андрею Викторовичу о том, что решением КТС N 17 от 12 сентября 2003 г. по (далее нужно изложить суть спора и принятое решение)

Удостоверение может быть предъявлено к исполнению в срок до 27 декабря 2003 г.

Настоящее удостоверение выдано на основании заявления А.В. Колосова от 27 сентября 2003 г. и в соответствии со ст. 389 ТК РФ имеет силу исполнительного документа.

Председатель КТС

Викторов Н.С.

Секретарь КТС

Миронова Л.Г.

3. Правильное применение ст. 389 ТК возможно только с учетом следующих положений Закона об исполнительном производстве:

а) принудительное исполнение удостоверений, выдаваемых КТС, возложено на службу судебных приставов и на судебных приставов - исполнителей (ст. 3);

б) удостоверение, выдаваемое КТС, должно соответствовать требованиям ст. 8 Закона об исполнительном производстве (о содержании исполнительного документа). В нем указывается:

- наименование КТС, выдавшей удостоверение;
- материалы КТС, по которым выдано удостоверение;
- дата принятия удостоверения;
- ф.и.о. работника и наименование работодателя, (место нахождения работодателя - организации),

- резолютивная часть решения КТС (на основании которой выдано удостоверение);

- дата вступления решения КТС в силу;

- дата выдачи удостоверения КТС и срок его предъявления к исполнению.

См. о содержании удостоверения КТС также выше;

в) исполнение удостоверения КТС осуществляется по месту нахождения работодателя - организации (ст. 11);

г) исполнительные действия по удостоверению КТС должны быть совершены судебным приставом - исполнителем в 2-месячный срок со дня поступления к нему удостоверения (п. 1 ст. 13);

д) немедленному исполнению подлежат требования удостоверения КТС о восстановлении на работе или в прежней должности незаконно уволенного или переведенного работника (п. 2 ст. 13);

е) удостоверение КТС должно быть предъявлено к исполнению в течение 3 месяцев (ст. 14);

ж) в случае неисполнения работодателем удостоверения КТС о восстановлении на работе незаконно уволенного или переведенного работника судебный пристав - исполнитель обращается в суд с заявлением, утвержденным старшим судебным приставом, о вынесении в порядке, предусмотренном ГПК РФ, определения о выплате работнику среднего заработка за все время со дня вынесения решения о восстановлении работника по день исполнения удостоверения КТС (ст. 14);

з) на работодателя может быть наложен штраф в размере 200 МРОТ (ст. 85). При последующем неисполнении удостоверения - размер штрафа каждый раз удваивается.

При этом под МРОТ имеется в виду "базовый МРОТ", он составляет с 1 января 2001 - 100 руб. (ст. 5 Закона о МРОТ).

Статья 390. Обжалование решения комиссии по трудовым спорам и перенесение рассмотрения индивидуального трудового спора в суд

1. Индивидуальный трудовой спор передается на рассмотрение суда в случаях:

1) если спор не был рассмотрен в КТС (независимо от причины) в 10-дневный срок со дня подачи заявления в КТС (см. об этом комментарий к [ст. 387](#) ТК). Дата подачи заявления определяется по дате ее регистрации в КТС;

2) если работодатель или работник обжаловали решение КТС (см. о нем комментарий к [ст. 388](#) ТК) в суд в десятидневный срок со дня вручения лицу копии решения в соответствии со ст. 387

ТК.

2. В случае пропуска сроков обжалования, указанных в ст. 390 ТК:

- 1) суд возвращает заявление (это вытекает из ст. 109 ГПК);
- 2) суд вправе восстановить пропущенный по уважительной причине срок и рассмотреть дело по существу (ст. 112 ГПК).

Статья 391. Рассмотрение индивидуальных трудовых споров в судах

1. В настоящее время в судебном порядке индивидуальные трудовые споры рассматриваются не только по заявлению работодателя либо работника (не согласных, например, с решением КТС), но и ряда других лиц. В частности, учитывая то, что в организации может одновременно функционировать несколько различных профсоюзов, ст. 391 ТК не препятствует тому, что каждый из этих профсоюзов имеет право обжаловать решение КТС в суде, защищая интересы работника (члена этого конкретного профсоюза). Наконец, обжаловать решение КТС в суд может теперь и прокурор. Последний может обжаловать решение КТС лишь по такому признаку, как несоответствие решения законодательству. При этом не имеет значения, кому из сторон выгодно заявление прокурора (работнику или работодателю) главное, на что обращается внимание суда в заявлении прокурора, - это то, что решение КТС противоречит тем или иным нормам действующего законодательства.

2. Уточнен перечень случаев, когда индивидуальный трудовой спор сразу рассматривается в суде. Теперь непосредственно в судах рассматриваются трудовые споры по заявлениям работников о восстановлении на работе независимо от оснований прекращения трудового договора. Ранее непосредственно в суде рассматривались лишь споры по заявлениям работников, уволенных по инициативе администрации (см. об этом комментарий к [ст. 81](#) ТК). Если же трудовой договор был прекращен по другим основаниям (по указанным в ст. 77 ТК), то спор сразу в суде не всегда мог рассматриваться. Это призвано ускорить процесс рассмотрения споров о восстановлении на работе и служит дополнительной гарантией прав граждан на труд. Учитывая то обстоятельство, что дата увольнения иногда имеет для уволенного существенное значение (например, для признания его в установленном порядке безработным), комментируемая статья установила, что теперь не только споры о формулировке увольнения будут рассматриваться непосредственно в суде, но и споры об изменении даты увольнения (п. 2 постановления Пленума Верховного Суда N 16). В случае рассмотрения спора о восстановлении работника на работе суд должен рассмотреть трудовой спор об оплате за время вынужденного прогула, а также об оплате за время выполнения нижеоплачиваемой работы, если этот вопрос не был рассмотрен при рассмотрении спора о переводе. Кроме того, споры о правильности перевода на другую работу и связанные с этим споры о выплате среднего заработка за время вынужденного прогула или разницы в зарплате за время выполнения нижеоплачиваемой работы в связи с неправильным переводом рассматриваются также в судах.

3. Минувя КТС, спор рассматривается в суде также:

- 1) если заявление подал работодатель (о возмещении ему причиненного работником вреда, см. [комментарий](#) к ст. 238-250 ТК);
- 2) заявление любых лиц - об отказе в приеме их на работу;
- 3) заявление граждан (по любым вопросам трудовых отношений) полагающих, что они подверглись дискриминации;
- 4) заявления работников, заключивших трудовой договор с работодателем - физическим лицом (см. [комментарий](#) к ст. 308 ТК).

4. Учитывая трудности, которые испытывают граждане при написании искового заявления, приводим примерный текст такого заявления:

Пролетарский районный суд

г. Ростова-на-Дону

Истец - гражданин Аникеев Иван Степанович,
проживающий по адресу:

г. Ростов-на-Дону, ул. Зорге, 15, кв. 72

Ответчик - АО "Ростекстиль" г. Ростов-на-Дону, пр. Стачки, 7

Исковое заявление

Приказом Генерального директора АО "Ростекстиль" от 17 августа 2004 г. N 181 я был уволен за прогул без уважительных причин по п. 6 ст. 81 ТК. При этом администрация АО не приняла во внимание то обстоятельство, что 15 августа 2004 г. (когда я не вышел на работу) у меня в квартире внезапно вышла из строя система водоснабжения и вода стала заливать не только мою квартиру, но и соседние квартиры. Авария произошла в 8 час. 35 мин. Я вынужден был

вызывать аварийную службу, а до их приезда сам как мог пытался приостановить течь воды. Аварийная служба приехала лишь в 10 час. 20 мин. Устранение аварии длилось до 16 час. 18 мин., а в 17.00 заканчивается рабочая смена в АО "Ростекстиль".

Несмотря на то, что на следующее утро я объяснил в устной беседе с мастером причину неявки на работу, 15 августа 2004 г. я был уволен за прогул. Никаких письменных объяснений никто от меня не требовал, заседания выборного профсоюзного органа по поводу дачи согласия на мое увольнение не проводилось. Не учла администрация АО и то, что до этого я никаких нарушений трудовой дисциплины не допускал. Наоборот, приказом N 43 от 20 апреля 2004 г. мне была объявлена благодарность за своевременное выполнение срочного задания. В связи с изложенным, в соответствии со ст. 192, 193 ТК прошу суд:

1) восстановить меня на прежней работе - станочником 5-го участка цеха N 2 АО "Ростекстиль";

2) обязать работодателя выплатить мне среднюю зарплату за все дни вынужденного прогула.

Приложение: копии приказов Генерального директора АО "Ростекстиль" N 42 от 20 апреля 2004 г., N 181 от 17 августа 2004 г., справка N 7 из аварийной службы от 18 августа 2004 г., письмо от соседей Викторова Н.К., Мишиной А.Е., проживающих по адресу: г. Ростов-на-Дону, ул. Зорге, 15, кв. 67 и 70.

Подпись

31 августа 2004 г.

Статья 392. Сроки обращения в суд за разрешением индивидуального трудового спора

1. Работник имеет право обратиться с иском в суд (см. об этом комментарий к [ст. 391](#) ТК) в течение:

1) трех календарных месяцев (сроки исчисляются по общим правилам ст. 14 ТК, см. [комментарий](#)) со дня, когда он:

а) узнал (например, из текста врученного ему приказа работодателя, из врученного уведомления о предстоящем переводе на другую работу и т.п.) о нарушении права;

б) должен был узнать о нарушении своего права (например, исходя из того, что он фактически был переведен на другую работу, не обусловленную трудовым договором);

2) одного календарного месяца - со дня вручения ему копии приказа об увольнении, либо со дня выдачи ему трудовой книжки (см. об этом комментарий к [ст. 66](#) ТК).

2. Работодатель (в случаях, указанных в ст. 391 ТК) может обратиться в суд в течение 1 года со дня обнаружения причиненного ему вреда. Срок и в данном случае исчисляется по правилам ст. 14 ТК.

3. При пропуске всех сроков, упомянутых в ст. 292 ТК:

1) они могут быть восстановлены судом (о чем суд выносит определение);

2) судья возвращает заявление (если он не восстановил пропущенный срок) в соответствии со ст. 109, 135 ГПК (см. их анализ в книге: Гув А.Н., Постатейный комментарий ГПК РФ. - М.: Экзамен, 2003).

Статья 393. Освобождение работников от судебных расходов

1. Анализ ст. 393 ТК показывает, что:

1) она касается абсолютно всех требований, вытекающих из трудовых отношений, если:

а) они рассматриваются судом в исковом производстве (а не в иных видах производства);

б) истцом является работник.

2) если с заявлением в суд (вытекающим из трудовых отношений) обратился работодатель (в случаях, указанных в ст. 391 ТК, см. [комментарий](#) к ней), то он несет судебные расходы.

2. Работник, подавший иск в суд, по требованиям, вытекающим из трудовых отношений освобождается:

1) от уплаты госпошлины (ст. 89 ГПК);

2) от уплаты судебных издержек. В состав последних (в соответствии со ст. 94 ГПК) относятся, в частности:

а) суммы, подлежащие выплате свидетелям, экспертам, специалистам, переводчикам;

б) расходы на проезд и проживание, понесенные с явкой в суд;

в) расходы на оплату услуг представителей;

г) другие расходы, указанные в ст. 94-103 ГПК, см. об этом в книге: Гув А.Н. Постатейный комментарий к ГПК РФ. - М.: "Экзамен", 2003.

Статья 394. Вынесение решений по трудовым спорам об увольнении и о переводе на другую работу

1. Орган, рассматривающий трудовой спор, связанный с увольнением работника (чаще всего - это суд (см. об этом комментарий к [ст. 391](#) ТК), хотя вопрос о восстановлении может быть поставлен работником и перед госинспекцией по труду (см. комментарий к [ст. 357, 373](#) ТК) в случае признания увольнения незаконным:

1) должен восстановить работника на прежней работе (о чем указывается в резолютивной части решения суда);

2) может (только по письменному заявлению работника):

а) ограничиться лишь вынесением решения о выплате работнику соответствующих компенсаций;

б) принять решение об изменении формулировки основания увольнения (например, если таким основанием служило то, что он не выдержал срок испытания) на увольнение по собственному желанию (см. ст. 80 ТК);

2) принимает решение о выплате работнику среднего заработка (он исчисляется по правилам ст. 139 ТК, см. [комментарий](#)) за все время вынужденного прогула;

3) обязан изменить формулировку увольнения (если суд признает ее неправильной) и указать в резолютивной части своего решения формулировку в точном соответствии с законом.

2. Орган, рассматривающий индивидуальный трудовой спор, связанный с незаконным переводом работника:

1) должен восстановить работника на прежней работе;

2) обязан указать в решении, что работнику выплачивается разница в заработке за все время выполнения нижеоплачиваемой работы (если работа, на которую работник был незаконно переведен, оплачивалась выше - разница возврату не подлежит);

3) может (по заявлению работника) ограничиться лишь вынесением решения о выплате указанной выше разницы.

3. Кроме того, суд вправе (по требованию незаконно уволенного, или незаконно переведенного на другую работу работника):

1) вынести решение о возмещении работнику денежной компенсации причиненного морального вреда (в соответствии со ст. 1099-1101 ГК, (см. об этом в книге: Гув А.Н. Постатейный комментарий к части 2 ГК РФ (Изд. 4). - М.: Инфра-М, 2003);

2) вынести такое решение в той мере, в какой работник:

а) был уволен без законного основания (т.е. с нарушением правил ст. 77-81, 83, 84 ТК, см. [комментарий](#));

б) был уволен с нарушением установленного порядка (например, если были нарушены правила ст. 82, 374-376 ТК);

в) был незаконно переведен на другую работу.

4. Суд также обязан указать в своем решении о выплате работнику его среднего заработка сумму такой выплаты:

а) если формулировка причины увольнения (указанная в трудовой книжке) - препятствовала поступлению работника на другую работу;

б) за все время вынужденного прогула (т.е. время, в течение которого работник не мог трудоустроиться).

5. Для правильного применения ст. 394 ТК нужно также учитывать следующие разъяснения, содержащиеся в постановлении Верховного Суда N 16:

а) если при разрешении споров о восстановлении на работе лиц, трудовой договор с которым был прекращен из-за отказа от продолжения работы в связи с изменением существенных условий труда) либо признании незаконным изменения существенных условий труда при продолжении работы по той же специальности, квалификации или должности необходимо учитывать, что исходя из норм ст. 50 ГПК администрация обязана представить доказательства, подтверждающие, что изменение существенных условий труда явилось следствием изменений в организации труда или в организации производства, например, изменения в технике и технологии производства, совершенствование рабочих мест на основе их аттестации, структурной реорганизации производства. При отсутствии таких доказательств прекращение трудового договора нельзя признать законным (п. 14-1 прим);

б) если суд признает, что организация имела основания для увольнения работника, но в приказе об этом дала неправильную формулировку причины увольнения или сослалась на несоответствующий закон, суд вправе привести формулировку в соответствие с действующим законодательством, исходя из фактических обстоятельств, послуживших основанием для увольнения. При отказе в иске о восстановлении на работе лицу, обоснованно уволенному в связи с несоответствием занимаемой должности, выполняемой работе, за нарушение трудовой дисциплины либо другие виновные действия, суд не вправе изменить формулировку причины увольнения на увольнение по инициативе работника (п. 47);

в) если работник, уволенный по собственному желанию, подал иск о восстановлении на работу, и утверждает, что работодатель вынудил его подать заявление об увольнении по

собственному желанию, то суду необходимо тщательно проверить эти доводы истца (п. 15);

г) в процессе рассмотрения дела о восстановлении на работе лица, трудовой договор (контракт) с которым расторгнут по инициативе работодателя, всесторонней проверке подлежит вопрос о том, был ли администрацией организации соблюден установленный порядок увольнения (п. 16);

д) исчисление подлежащего взысканию среднего заработка производится с применением соответствующей индексации. При взыскании среднего заработка в пользу работника, восстановленного на прежней работе, или в случае признания его увольнения неправильным выплаченное ему выходное пособие подлежит зачету. Подлежит также зачету зарплата за работу в другой организации, если он не работал в ней на день увольнения, а также пособие по временной нетрудоспособности, выплаченное истцу в пределах срока оплачиваемого прогула (п. 50);

Статья 395. Удовлетворение денежных требований работника

1. Применяя правила ст. 395 ТК, нужно учесть следующее:

1) денежные требования (упомянутые в ст. 395 ТК), это, в частности:

а) требования незаконно уволенного работника, удовлетворенные судом в соответствии со ст. 394 ТК (см. [комментарий](#));

б) требования незаконно переведенного на другую работу лица, удовлетворенные судом в соответствии со ст. 394 ТК;

в) суммы компенсации морального вреда причиненного работнику незаконным увольнением или переводом на другую работу;

2) в ст. 395 ТК имеется в виду лишь денежные требования работника, а не работодателя.

2. В настоящее время денежные требования работника, удовлетворенные судом, иным органом, рассматривающим индивидуальный трудовой спор:

а) в полном размере (т.е. без ограничений по величине);

б) за все время вынужденного прогула (выполнения нижеоплачиваемой работы).

Статья 396. Исполнение решений о восстановлении на работе

1. Решения о восстановлении на работе незаконно уволенного или переведенного работника:

1) подлежат немедленному исполнению (о чем прямо указывается в решении, ст. 198, 211 ГПК);

2) обеспечивается судом тем, что за задержку работодателем исполнения такого решения, суд выносит определение о выплате работнику (за все время задержки исполнения) среднего заработка или разницы в заработке (см. об этом комментарий к [ст. 394 ТК](#)).

2. Применяя правила ст. 396 ТК, необходимо также учитывать ряд норм Закона об исполнительном производстве о том, что:

а) при неисполнении работодателем решения суда о восстановлении на работе незаконно уволенного или переведенного работника судебный пристав - исполнитель применяет к работодателю штрафные санкции в размере до 200 МРОТ, а при последующих нарушениях новых сроков исполнения (назначенных судебным приставом - исполнителем) размер штрафа каждый раз удваивается (п. 1, 2 ст. 85);

б) при повторном неисполнении без уважительных причин решения о восстановлении судебный пристав - исполнитель вносит в соответствующие органы представление о привлечении работодателя к административной или уголовной ответственности в соответствии с законом (п. 3 ст. 85).

3. В соответствии со ст. 315 УК злостное неисполнение вступивших у в законную силу судебных актов о восстановлении на работе, а равно воспрепятствование их исполнению карается штрафом в размере от 200 до 400 МРОТ или в размере зарплаты или иного дохода осужденного за период от 2 до 4 месяцев либо лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до 5 лет, либо обязательными работами на срок от 180 до 240 часов, либо арестом на срок от 3 до 6 месяцев, либо лишением свободы на срок до 2 лет. При этом для целей штрафа базовый размер МРОТ составляет с 1 января 2000 г. - 100 руб. (ст. 5 Закона о МРОТ).

Статья 397. Ограничение обратного взыскания сумм, выплаченных по решению органов, рассматривающих индивидуальные трудовые споры

1. Вполне возможно, что решение КТС, обязывающее работодателя выплатить работнику определенные денежные суммы, будет отменено впоследствии судом, куда работодатель обратилась с соответствующей жалобой. Возможно также, что надзорная судебная инстанция отменит решение суда, обязывающее работодателя выплатить работнику определенные денежные суммы. Во всех этих случаях встает вопрос об обратном взыскании с работника

выплаченных ему на основании таких решений сумм.

2. Учитывая то, что вины работника в неправильном рассмотрении его заявления и неправомерном решении КТС или суда может и не быть, ст. 397 ТК запрещает, по общему правилу, обратное взыскание выплаченных работнику сумм. Если же он сознательно вводил в заблуждение орган по рассмотрению трудового спора, сообщая ложные сведения, то суммы подлежат обратному взысканию.

3. "Подложными документами" считаются представленные работником документы (справки, листки нетрудоспособности, дипломы, удостоверения и т.п.), содержание которых полностью не соответствует действительности либо подделанные с помощью подчисток, пометок другим числом, внесением исправлений в официальные реквизиты и т.п. (ст. 327 УК), повлекшие за собой вынесение не правомерных решений. Ложный характер сведений или подложность документов должны быть установлены объективно, и лишь после этого допускается обратное взыскание упомянутых в ст. 397 ТК сумм (см. об этом подробнее в книге: Гуев А.Н. Комментарий Уголовного кодекса Российской Федерации. - М.: Дело, 2003).

Глава 61. Рассмотрение коллективных трудовых споров

Статья 398. Основные понятия

1. Анализ правил ст. 398 ТК позволяет сделать ряд выводов:

1) они имеют исключительно важное значение для правильного применения норм ст. 399-418 ТК (см. [комментарий](#) к ним) ибо содержат необходимый понятийный аппарат;

2) в той мере, в какой положения ст. 398 ТК и норм Закона о забастовках не совпадают, применению подлежат правила ст. 398 ТК (ст. 423 ТК).

2. Коллективные трудовые споры (упомянутые в ст. 398 ТК):

1) следует отличать от индивидуальных трудовых споров (см. о последних комментарий к [ст. 381-397](#) ТК);

2) могут иметь место и в случаях, когда работодателями являются физические лица (забастовки могут, например, быть и среди работников индивидуального предпринимателя).

Статья 399. Выдвижение требований работников и их представителей

1. Требования, упомянутые в ст. 399 ТК:

1) могут быть выдвинуты как самими работниками, так и их представителями (в том числе профсоюзами, иными представительными органами работников, см. о них комментарий к [ст. 55, 370](#) ТК);

2) всегда должны быть коллективными, а не индивидуальными (в последнем случае - налицо индивидуальные трудовые споры, см. комментарий к [ст. 381](#) ТК);

3) утверждаются лишь на собраниях (конференциях) работников (перечисленных в ст. 399 ТК);

4) могут быть выдвинуты на собраниях (конференциях) профсоюзов и их объединений;

5) всегда должны быть изложены в письменной форме.

2. Работодатель обязан (а не наделен правом):

1) не препятствовать работе собрания (конференции), где выдвигаются и утверждаются упомянутые выше требования;

2) предоставить необходимые для работы собрания (конференции) помещения и оборудования;

3) принять (под расписку) направленный ему экземпляр документа с требованиями работников. См. об ответственности работодателя комментарий к [ст. 400](#) ТК.

3. Службе по урегулированию коллективных трудовых споров (см. о ней комментарий к [ст. 407](#) ТК):

1) работники лишь вправе (но вовсе не обязаны) направить копию своих требований (оформленных в письменной форме) к работодателю;

2) закон вменяет в обязанность (после получения этих требований) проверить, получила ли и другая сторона коллективного спора экземпляр документа с требованиями работников.

Статья 400. Рассмотрение требования работников, профессиональных союзов и их объединений

1 Анализ правил ст. 400 ТК показывает, что:

1) требования работников (упомянутые в ст. 400 ТК) направляются работодателю в соответствии со ст. 399 ТК (см. [комментарий](#));

2) работодатель не вправе уклониться от получения направленных ему требований, а обязан их принять (под расписку);

3) работодатель должен после получения указанных требований:

а) рассмотреть их в трехдневный срок со дня получения (сроки и в данном случае исчисляются по правилам ст. 14 ТК, см. [комментарий](#));

б) сообщить в этот же срок в письменной форме о принятом (по результатам рассмотрения требований) решении.

Если требования работников приняты и удовлетворены, то стороны должны оформлять окончание коллективного спора.

2. Представители работодателей (объединения работодателей, они создаются в соответствии со ст. 33 ТК и Законом о работодателях) обязаны:

1) принять к рассмотрению направленные им (в письменной форме) требования профсоюзов (их объединений). Срок рассмотрения не должен превышать 1 календарный месяц со дня получения требований;

2) в указанный срок направить письменное сообщение профсоюзам (их объединениям) о принятом решении.

3. Нужно учесть, что в соответствии со ст. 5.32 КоАП уклонение работодателя или его представителя от получения требований, а также непредоставление помещения для проведения собрания (конференции) работников в целях выдвижения требований или создание препятствий проведению такого собрания (конференции), влечет наложение административного штрафа в размере от 10 до 30 МРОТ.

Статья 401. Примириительные процедуры

1. Анализ правил ст. 401 ТК позволяет сделать ряд выводов:

1) разрешение коллективного трудового спора состоит из ряда этапов:

а) первый этап - рассмотрение его в примирительной комиссии (см. об этом комментарий к [ст. 402](#) ТК);

б) второй этап - рассмотрение коллективного трудового спора с участием посредника (см. комментарий к [ст. 403](#) ТК);

в) третий этап - рассмотрение коллективного трудового спора в трудовом арбитраже (см. об этом комментарий к [ст. 404](#) ТК);

г) из них обязательным этапом является лишь первый этап. При недостижении сторонами спора в примирительной комиссии - спор рассматривается или с участием посредника и (или) в трудовом арбитраже.

2. В любой момент после начала коллективного трудового спора любая из сторон вправе (хотя и не обязан):

1) обратиться с письменным заявлением в службу по урегулированию коллективных трудовых споров (см. о ней комментарий к [ст. 407](#) ТК);

2) обратиться в эту службу для регистрации возникшего спора. Заявление об этом имеет уведомительный характер;

3) просить службу о рекомендации им кандидатуры посредника (см. комментарий к [ст. 403](#) ТК).

3. Закон императивно (т.е. стороны не вправе в соглашении устанавливать иные правила):

1) запрещает сторонам уклоняться от участия в примирительных процедурах: виновные могут быть привлечены к административной ответственности по ст. 5.32 КоАП (см. об этом подробнее комментарий к [ст. 406](#) ТК);

2) использовать все предусмотренные законодательством (в том числе и нормами Закона о забастовках) возможности для разрешения возникшего спора на наиболее ранних этапах;

3) соблюдать установленные в ТК сроки проведения примирительных процедур (см. например, комментарий к [ст. 402](#), [403](#), [404](#) ТК).

Статья 402. Рассмотрение коллективного трудового спора примирительной комиссией

1. Примирительная комиссия по рассмотрению коллективного трудового спора:

1) является обязательным этапом в ходе разрешения спора (см. [комментарий](#) к ст. 401 ТК): обойти этот этап невозможно;

2) создается не позднее 3 рабочих дней с момента начала спора (этот момент определяется исходя из дня сообщения работодателя об отклонении всех или части требований работников, а также из даты составления протокола разногласий в ходе коллективных переговоров, см. ст. 398 ТК);

3) оформляется приказом (распоряжением) работодателя и решением представителя работников. То есть должны иметь место оба этих документа;

4) формируется на паритетных началах из представителей сторон спора. Уклонение от создания комиссии либо от участия в ее работе запрещено под страхом административной ответственности (см. [комментарий](#) к ст. 406 ТК). Более того, работодатель обязан (а не вправе) создать необходимые условия для работы комиссии (предоставлять помещение, оргтехнику, необходимую информацию и т.п.).

2. Коллективный трудовой спор должен быть (т.е. сроки эти нарушать нельзя) рассмотрен комиссией:

1) не позднее 5 рабочих дней с момента издания приказа (и принятия решения представителем работников) о ее создании;

2) в иной срок, если он был продлен сторонами (о чем составляется протокол, подписанный представителями сторон).

3. Решение примирительной комиссии:

1) принимается не по большинству членов комиссии, а по соглашению сторон спора (они на равных представлены в составе комиссии);

2) оформляется протоколом (подписанным обеими сторонами спора);

3) не составляется, если соглашение не достигнуто;

4) исполняется в порядке и сроки, которые предусмотрены в самом решении;

5) имеет обязательную для сторон решение. Оно обжалованию не подлежит. За невыполнение работодателем решения, установлена административная ответственность по ст. 5.34 КоАП (см. ее анализ в книге: Гуев А.Н. Постатейный комментарий к КоАП РФ. - М.: Инфра-М, 2002).

4. При недостижении согласия в примирительной комиссии:

1) составляется протокол разногласий;

2) рассмотрение спора продолжается с участием:

а) посредника (см. [комментарий](#) к ст. 403 ТК);

б) трудового арбитража (см. [комментарий](#) к ст. 404 ТК).

Статья 403. Рассмотрение коллективного трудового спора с участием посредника

1. Стороны коллективного трудового спора вправе (но не обязаны) пригласить посредника (для разрешения спора), поскольку:

1) не пропущен срок 3 рабочих дней со дня составления примирительной комиссией протокола разногласий (см. об этом [комментарий](#) к ст. 402 ТК);

2) они договорились о кандидатуре посредника (они вправе обратиться и в службу по урегулированию коллективных трудовых споров за рекомендацией кандидатуры посредника, см. о ней [комментарий](#) к ст. 407 ТК).

2. Посредник (упомянутый выше):

1) рассматривает спор в порядке, определенном самими сторонами спора (о чем составляется протокол). При этом учитывается и мнение самого посредника;

2) вправе запрашивать (в том числе и устно) с обеих сторон спора необходимые материалы, документы, информацию;

3) должен рассмотреть спор в срок не позднее семи рабочих дней со дня приглашения.

Если стороны коллективного трудового спора приняли согласованное решение, то оно подписывается сторонами и посредником. Если соглашение не достигнуто - составляется протокол разногласий (он также подписывается сторонами и посредником).

Статья 404. Рассмотрение коллективного трудового спора в трудовом арбитраже

1. Трудовой арбитраж (которому посвящена ст. 404 ТК):

1) один из этапов рассмотрения коллективного трудового спора (не всегда обязательный, см. комментарий к [ст. 401](#), [406](#) ТК);

2) создается только сторонами коллективного трудового спора и службой по урегулированию таких споров (см. об этом [комментарий](#) к ст. 407 ТК):

а) в случае, если стороны спора достигли письменное соглашение об обязательном выполнении его решений;

б) не позднее 3 рабочих дней со дня окончания рассмотрения спора примирительной комиссией или посредником (см. об этом комментарий к [ст. 402](#), [403](#) ТК). Срок этот продлению не подлежит;

3) осуществляет свою деятельность в соответствии с совместным решением сторон спора и службы. Оно же регулирует состав арбитража, регламент его заседаний и т.п. вопросы;

4) рассматривает спор в срок до 5 рабочих дней со дня создания. И этот срок не подлежит продлению.

2. Говоря о полномочиях трудового арбитража, нужно сказать, что:

1) часть из них прямо перечислена в ст. 404;

2) они могут быть зафиксированы также в согласованном решении сторон спора и службы, упомянутой выше;

3) арбитраж вырабатывает рекомендации по урегулированию спора и в письменной форме передает их представителям сторон спора.

3. Нужно также учесть, что в случаях, если хотя бы одна из сторон спора уклоняется:

1) от участия в создании или от работы в примирительной комиссии коллективный

трудовой спор передается на рассмотрение именно в трудовой арбитраж (т.е. минуя этап назначения посредника) см. [комментарий](#) к ст. 406 ТК;

2) от участия в работе арбитража либо невыполнении его рекомендации - стороны могут приступить к проведению забастовки.

Статья 405. Гарантии в связи с разрешением коллективного трудового спора

1. Гарантии в связи с разрешением коллективного трудового спора (упомянутые в ст. 405 ТК):

1) предоставляются лишь членам примирительной комиссии (см. об этом [комментарий](#) к ст. 402 ТК) и трудовым арбитражам (см. об них [комментарий](#) к ст. 407 ТК);

2) не предоставляются посредникам, указанным в ст. 403 (их деятельность финансируется сторонами отдельно).

2. Гарантии, перечисленные в части 2 ст. 405 ТК:

1) распространяются только на представителей работников (а не работодателей);

2) обеспечиваются и нормами других законов. Так, в соответствии со ст. 5.34 КоАП увольнение их в связи с коллективным трудовым спором влечет за собой наложение административного штрафа на виновного в размере от 40 до 50 МРОТ.

Статья 406. Уклонение от участия в примирительных процедурах

1. В той мере, в какой имеет место уклонение:

1) хотя бы одной из сторон в создании или в работе примирительной комиссии (см. о ней [комментарий](#) к ст. 402 ТК). Трудовой спор передается на рассмотрение в трудовой арбитраж (в соответствии со ст. 404 ТК (см. [комментарий](#));

2) работодателя (но не работника!) от создания трудового арбитража (либо при отказе им от выполнения рекомендаций арбитража) - работники вправе приступить к проведению забастовки (см. об этом комментарий к [ст. 409, 410](#) ТК).

2. Создание трудового арбитража:

1) по общему правилу - лишь право, но не обязанность сторон коллективного трудового спора;

2) в организациях, где забастовки запрещены или ограничены (например, в некоторых транспортных организациях, организациях МЧС и др.) - обязательно.

3. Уклонение работодателя (или его представителя) от участия в примирительных процедурах влечет наложение административного штрафа в размере от 10 до 30 МРОТ (ст. 5.22 КоАП). Невыполнение работодателем (или его представителем) обязательств по соглашению, достигнутого в результате примирительной процедуры, влечет наложение административного штрафа от 20 до 40 МРОТ (ст. 5.33 КоАП).

Статья 407. Участие Службы по урегулированию коллективных трудовых споров в разрешении коллективных трудовых споров

1. Служба по урегулированию коллективных трудовых споров (указанная в ст. 407 ТК):

1) это система госорганов (либо их подразделение) в составе Минтруда Российской Федерации, госорганов субъектов Российской Федерации и органов местного самоуправления. Она включает в себя департамент по урегулированию коллективных трудовых споров и развитию социального партнерства и девять межрегиональных территориальных подразделений. Госорганы субъектов Российской Федерации выполняют функции упомянутой службы в соответствии с постановлением Минтруда Российской Федерации N 17 от 17.12.96 "О предоставлении подразделениям органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации полномочий по урегулированию коллективных трудовых споров";

2) предназначена для содействия в разрешении коллективных трудовых споров путем организации примирительных процедур и участия в них.

2. Применяя правила ст. 407 ТК, нужно учесть:

1) функции службы перечислены в ст. 407 не исчерпывающим образом. О других ее функциях см. комментарий к [ст. 410, 411](#) ТК;

2) работники Службы вправе (по предъявлении служебного удостоверения) посещать любые структурные подразделения организации работодателя. Однако эти правила не распространяются на случаи, когда работодателем выступают индивидуальные предприниматели.

Статья 408. Соглашение в ходе разрешения коллективного трудового спора

1. Соглашение в ходе разрешения коллективного трудового спора (упомянутое в ст. 408) может быть достигнуто:

1) и до начала примирительных процедур (см. об этом комментарий к [ст. 401](#) ТК);

2) в ходе работы примирительной комиссии (см. об этом комментарий к [ст. 402](#) ТК);

3) при рассмотрении спора с участием посредника (см. комментарий к [ст. 403](#) ТК);

4) при рассмотрении спора в трудовом арбитраже (см. об этом комментарий к [ст. 404](#) ТК).
2. Упомянутое выше соглашение:
1) всегда должно иметь письменную форму;
2) имеет для сторон спора обязательную силу.
За невыполнения работодателем или его представителем обязательств по соглашению, достигнутому в результате примирительной процедуры, влечет наложение административного штрафа от 10 до 30 МРОТ (ст. 5.33 КоАП).

Статья 409. Право на забастовку

1. Право на забастовку (упомянутое в ст. 409 ТК):
1) одно из конституционных прав граждан;
2) должно реализовываться работниками в полном соответствии с Законом о забастовках, нормами ТК. В частности, безусловно, необходимо соблюдать правила ст. 413 ТК (о незаконных забастовках, см. [КОММЕНТАРИЙ](#) к ним);
3) принадлежит только работникам, но не работодателям или их представителям.
2. Для того, чтобы право на забастовку было реализовано:
1) необходимо соблюсти условия, прямо перечисленные в ст. 409 ТК;
2) необходимо добровольное волеизъявление работников. Лица, принуждающие работника к участию (или отказу от участия) в забастовках, несут:
а) дисциплинарную ответственность (вплоть до увольнения, см. комментарий к [ст. 192](#), [193](#) ТК);
б) административную ответственность. Так, в соответствии со ст. 5.40 КоАП принуждение к участию или к отказу от участия путем насилия или угроз применения насилия либо с использованием зависимого положения принуждаемого, влечет наложение административного штрафа от 5 до 10 МРОТ;
в) уголовной ответственности (например, по ст. 149 УК).

Статья 410. Объявление забастовки

1. Применяя правила к ст. 410 ТК нужно обратить внимание на следующие обстоятельства:
1) решение об объявлении забастовки (упомянутое в ст. 410):
а) должно приниматься с обязательным соблюдением процедуры, установленной в ст. 410 ТК (если она не соблюдена, решение будет считаться незаконным);
б) допускается и сбор подписей работников в поддержку проведения забастовки как одна из форм принятия решения;
в) должно содержать те сведения, которые прямо перечислены в ст. 410 ТК;
2) работодатель обязан (а не только наделяется правом):
а) создавать условия для принятия решения, указанным в ст. 410 ТК;
б) письменно и своевременно предупредить службу по урегулированию коллективных трудовых споров (см. о ней комментарий к [ст. 407](#) ТК).
2. Работники и орган, возглавляющий забастовку (см. о ней комментарий к [ст. 411](#) ТК):
1) вправе (но не обязаны) провести часовую предупредительную забастовку;
2) обязаны письменно предупредить работодателя о предстоящей забастовке (в сроки, указанные в ст. 410 ТК: эти сроки продлению не подлежат).

Статья 411. Орган, возглавляющий забастовку

1. Забастовку возглавляет:
1) либо профсоюзный орган (если он есть в организации);
2) либо иной представительный орган (в том числе, например, единый профсоюзный орган, если в организации несколько профсоюзов).
2. Права органа, возглавляющего забастовку:
1) изложены в ст. 411 неисчерпывающим образом (см. о других полномочиях этого органа [КОММЕНТАРИЙ](#) к ст. 412 ТК. Ряд прав этого органа предусмотрен в Законе о забастовках;
2) сочетаются с его обязанностями, в частности, он обязан своевременно предупредить о возобновлении забастовки (после приостановления) не позднее чем за 3 рабочих дня. См. об обязанностях также в ст. 412 ТК.

Статья 412. Обязанности сторон коллективного трудового спора в ходе забастовки

1. В ходе забастовки стороны коллективного трудового спора:
1) обязаны принимать меры к разрешению спора путем проведения примирительных процедур (ст. 401 ТК);
2) обязанности, перечисленные в ст. 412 ТК, должны выполнять:
а) и стороны коллективного трудового спора;
б) и госорганы, и органы местного самоуправления, и орган, возглавляющий забастовку

(см. об этом органе ст. 411 ТК);

2) должны соблюдать сроки, указанные в ст. 412 ТК, эти сроки исчисляются с учетом ст. 14 ТК.

2. В настоящее время еще не определен:

1) порядок разработки и утверждения перечня минимума необходимых работ (услуг) (это должно быть сделано Правительством Российской Федерации);

2) сам минимум упомянутых необходимых работ и услуг (он будет составляться Минтрудом Российской Федерации и министерствами, ведомствами, иными госорганами с учетом специфики отрасли).

Статья 413. Незаконные забастовки

1. В ст. 413 ТК исчерпывающим образом перечислены:

1) случаи, когда забастовки не допускаются и являются незаконными;

2) организации, работники которых не вправе проводить (в случаях, указанных в законе) забастовки. Аналогично решается вопрос, если работодателем является, например, индивидуальный предприниматель: в случаях, указанных в ст. 413 ТК и его работники не вправе участвовать в забастовках.

2. Во всех других случаях (не указанных в пунктах "а" и "б" ст. 413 ТК) забастовка может быть признана незаконной:

1) если соблюдены сроки, процедуры, требования, предусмотренные в ст. 398-412 ТК, Законе о забастовках, иных федеральных законах;

2) если забастовка признана незаконной в судебном порядке.

Статья 414. Гарантии и правовое положение работников в связи с проведением забастовки

1. Гарантии, перечисленные в ст. 414 ТК, предоставляются:

1) и активным участникам законной забастовки (например, участвующим в примирительной комиссии, в органе, возглавляющем забастовку, и др.);

2) и рядовым участникам законной забастовки. Однако, если забастовка незаконная (с учетом правил ст. 413 ТК), упомянутые гарантии не предоставляются;

2. В ст. 414 ТК перечислен минимальный набор гарантий. Другие виды гарантий могут быть предусмотрены:

1) в коллективных договорах (в том числе региональных), см. комментарий к [ст. 40-44](#) ТК;

2) в соглашениях (отраслевых, межотраслевых и др., см. комментарий к [ст. 45-50](#) ТК).

3. Гарантии, указанные в ст. 414 ТК, обеспечиваются рядом правовых средств. В частности, лицо виновное в нарушении прав работников может быть привлечено к:

1) административной ответственности по ст. 5.34 КоАП (она устанавливает, что увольнение работников в связи с объявлением забастовки влечет за собой наложение административного штрафа в размере от 20 до 40 МРОТ);

2) дисциплинарной ответственности (например, в соответствии со ст. 195 ТК, см. [комментарий](#) к ней).

Статья 415. Запрещение локаута

1. В ст. 415 ТК предусмотрено, что:

1) локаут запрещен. Он представляет собой увольнение работников, именно в связи с участием в коллективном трудовом споре, забастовке;

2) локаут запрещен на весь период коллективного трудового спора, т.е. со дня сообщения решения работодателя (его представителя) об отклонении требований работников или несообщения им своего решения (указанного в ст. 400 ТК), а также с даты составления протокола разногласий в ходе коллективных переговоров (см. об этом комментарий к [ст. 398](#), [403](#) ТК);

2. За то, что работодатель прибегает к локауту, он может быть привлечен:

а) к административной ответственности в виде штрафа в размере от 20 до 40 МРОТ (ст. 5.34 КоАП).

б) к дисциплинарной ответственности (вплоть до увольнения, см. [комментарий](#) к ст. 195 ТК).

в) к уголовной ответственности (например, по ст. 149 УК за незаконное воспрепятствие проведению пикетирования, в том числе в ходе забастовки).

Статья 416. Ответственность за уклонение от участия в примирительных процедурах и невыполнение соглашения, достигнутого в результате примирительной процедуры

1. Представители работодателя в случаях, указанных в комментируемой статье, могут быть привлечены к ответственности:

1) административной в соответствии с нормами КоАП. Последняя устанавливает, что:

а) уклонение работодателя или его представителя от получения требований работников и

от участия в примирительной процедуре, в том числе непредоставление помещения для проведения собрания (конференций) работников в целях выдвижения требований и создание препятствий проведению такого собрания - влечет за собой наложение административного штрафа в размере от 10 до 30 МРОТ (ст. 5.32 КоАП);

б) 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);

в) увольнение работников в связи с коллективным спором и объявлением забастовки - влечет наложение административного штрафа в размере от 40 до 50 МРОТ (ст. 5.34 КоАП);

2) к дисциплинарной ответственности. Так, в соответствии со ст. 195 ТК по заявлению представительного органа работников, если руководитель, иные представители работодателя нарушают трудовое законодательство, они привлекаются к дисциплинарной ответственности вплоть до увольнения (см. комментарий к [ст. 195](#) ТК);

2. К административной ответственности привлекаются не только работодатель и его представители, но и представители работников. Однако в ст. 416 ТК не учтено, что в нормах действующего КоАП такая ответственность не предусмотрена. С другой стороны, если представители работников виновны в принуждении к участию или отказу от участия в забастовке путем насилия, угроз применения насилия либо с использованием зависимого положения принуждаемого - то это влечет наложение на виновного административного штрафа на граждан в размере от 5 до 10 МРОТ, на должностных лиц - от 10 до 20 МРОТ.

Статья 417. Ответственность работников за незаконные забастовки

1. Анализ правил ст. 417 ТК позволяют сделать ряд выводов:

1) они распространяются лишь на случаи ответственности работников: распространять их на работодателей оснований нет (см. об этом комментарий к [ст. 416](#) ТК);

2) работники (за виновные действия, перечисленные в ст. 417 ТК) могут быть привлечены к дисциплинарной ответственности по правилам ст. 192, 193 ТК (вплоть до увольнения).

2. Нужно учесть, что предусмотрена также ответственность:

1) представительного органа работников (см. о нем комментарий к [ст. 411](#) ТК) за действия, предусмотренные в ч. 2 ст. 417 ТК. Убытки (упомянутые в ст. 417 ТК) определяются судом в соответствии со ст. 15, 393 ГК;

2) работников за самовольное прекращение работы либо оставление места работы как средства разрешения коллективного трудового спора (лицом, обеспечивающим безопасность соответствующего вида деятельности для населения, в случаях, если это запрещено законом. Такая ответственность предусмотрена в ст. 20.26 КоАП (в виде штрафа в размере от 15 до 20 МРОТ). См. также [комментарий](#) к ст. 419 ТК.

Статья 418. Ведение документации при разрешении коллективного трудового спора

1. Анализ правил ст. 418 ТК показывает, что:

1) документацию при разрешении коллективных трудовых споров обязаны вести:

а) и работодатель (его представители) и работники (в том числе и примирительная комиссия);

б) представительные органы работников (в том числе выборные профсоюзные органы), органы, возглавляющие забастовку (см. комментарий к [ст. 411](#) ТК);

2) со своей стороны такую документацию ведет и Служба по урегулированию коллективных трудовых споров в разрешении коллективных трудовых споров (см. об этом комментарий к [ст. 407](#) ТК), а также иные госорганы и органы субъектов РФ (например, указанные в ст. 412 ТК).

2. Документация (упомянутая в ст. 418) состоит, в частности из:

1) протоколов разногласий, соглашений, предупреждений, письменных сообщений (см. например, комментарий к [ст. 402](#), [403](#), [404](#), [407](#));

2) решений, рекомендации, перечней разногласий и т.п. (см. например, комментарий к [ст. 410](#), [412](#) ТК);

В любом случае вся упомянутая документация должна сохраниться.

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. За нарушение норм трудового законодательства виновные лица привлекаются:

1) к дисциплинарной ответственности. Она наступает по нормам ст. 192, 193 ТК. Кроме

того, особая ответственность предусмотрена в отношении руководителей (см. комментарий к [ст. 195 ТК](#));

2) к материальной ответственности. К ней привлекаются:

а) работодатели в соответствии со ст. 234-237 ТК (см. [комментарий](#));

б) работники в соответствии со ст. 238-250 ТК (см. [комментарий](#));

3) к имущественной ответственности по нормам действующего ГК (например, при причинении ущерба личному имуществу работника, при причинении вреда его жизни, здоровью и др.

Ответственность наступает в соответствии со ст. 1084-1094 ГК (см. их анализ в книге: Гувей А.Н. Постатейный комментарий к части 2 ГК РФ. (Изд. 4). - М.: Инфра-М, 2003).

2. Кроме того, за нарушение норм трудового законодательства предусмотрено также:

1) административная ответственность. Так, в соответствии:

а) со ст. 5.27 КоАП нарушение законодательства о труде и об охране труда - влечет административный штраф в размере от 5 до 50 МРОТ, а если лицо ранее уже подвергалось административной ответственности, то это влечет за собой дисквалификацию на срок от 1 до 3 лет;

б) со ст. 5.28 КоАП о том, что уклонение работодателя или лица, его представляющего, от участия в переговорах о заключении, об изменении или о дополнении коллективного договора, соглашения либо нарушение установленного законом срока проведения переговоров, а равно необеспечение работы комиссии по заключению коллективного договора, соглашения в определенные сторонами сроки - влечет наложение административного штрафа в размере от 10 до 30 минимальных размеров оплаты труда;

в) со ст. 5.29 КоАП о том, что непредоставление работодателем или лицом, его представляющим, в срок, установленный законом, информации, необходимой для проведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, соглашения, - влечет наложение административного штрафа в размере от 10 до 30 минимальных размеров оплаты труда;

г) со ст. 5.30 КоАП о том, что необоснованный отказ работодателя или лица, его представляющего, от заключения коллективного договора, соглашения - влечет наложение административного штрафа в размере от 30 до 50 минимальных размеров оплаты труда;

д) со ст. 5.31 КоАП о том, что нарушение или невыполнение работодателем или лицом, его представляющим, обязательств по коллективному договору, соглашению - влечет наложение административного штрафа в размере от 30 до 50 минимальных размеров оплаты труда.

Об ответственности сторон коллективного трудового спора см. также комментарий к [ст. 402-417 ТК](#);

2) уголовная ответственность. В частности, такая ответственность наступает:

а) в ст. 145 УК о том, что необоснованный отказ в приеме на работу или необоснованное увольнение женщины по мотивам ее беременности, а равно необоснованный отказ в приеме на работу или необоснованное увольнение с работы женщины, имеющей детей в возрасте до трех лет, по этим мотивам наказываются штрафом в размере от 200 до 500 минимальных размеров оплаты труда 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;

б) в ст. 145.1 о том, что 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 минимальных размеров оплаты труда 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 минимальных размеров оплаты труда 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;

в) в ст. 143 УК о том, что нарушение правил техники безопасности или иных правил охраны труда, совершенное лицом, на котором лежали обязанности по соблюдению этих правил, если это повлекло по неосторожности причинение тяжкого или средней тяжести вреда здоровью человека, - наказывается штрафом в размере от 200 до 500 минимальных размеров оплаты труда или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период от 2 до 5 месяцев, либо исправительными работами на срок до 2 лет, либо лишением свободы на срок до 2 лет.

Часть шестая

Раздел XIV. Заключительные положения

Статья 420. Сроки введения в действие настоящего Кодекса

1. Основная часть норм ТК вступила в силу с 1 февраля 2002 г. Это означает, что:
 - 1) нормы ТК обратной силы не имеют и распространяются на отношения, возникшие с 1 февраля 2002 г. (см. об этом комментарий к [ст. 12](#) ТК);
 - 2) в отношениях, возникших до 1 февраля 2002 г., нормы ТК применяются к правам и обязанностям, возникшим после указанной даты (см. комментарий к ст. 424 ТК).
2. Следует также учесть, что:
 - 1) особый порядок введения в действие предусмотрен для ст. 133 ТК (см. комментарий к [ст. 133](#), [421](#) ТК);
 - 2) с 1 февраля 2002 г. потеряли юридическую силу КЗоТ и другие правовые акты, перечисленные в ст. 422 ТК (см. [комментарий](#)).

Статья 421. Порядок и сроки введения размера минимальной заработной платы, предусмотренной частью первой статьи 133 настоящего Кодекса

1. Согласно ч. 1 ст. 133 минимальный размер оплаты труда устанавливается одновременно на всей территории Российской Федерации федеральным законом и не может быть ниже размера прожиточного минимума трудоспособного человека;
2. Федеральный закон (упомянутый в ст. 133 ТК):
 - 1) в настоящее время еще не принят;
 - 2) будет принят отдельно. Впредь до этого продолжает действовать Закон о МРОТ (см. о размере оплаты труда по этому закону [комментарий](#) к ст. 133 ТК).

Статья 422. Признание утратившими силу отдельных законодательных актов

1. С 1 февраля 2002 г.:
 - 1) утрачивают силу правовые акты, прямо перечисленные в ст. 422 ТК;
 - 2) нормативные акты Союза ССР, противоречащие нормам ТК, не утрачивают силу и не подлежат применению на территории РФ (возможно, что в некоторых других странах, ранее входивших в состав СССР, эти акты сохраняют силу и после 1 февраля 2002 г.
2. Другие законы и иные нормативные правовые акты (в том числе указы Президиума Верховного Совета РСФСР (РФ) указы Президента РСФСР (РФ), постановления Правительства РСФСР (РФ) - подлежат:
 - 1) применению в той мере, в какой не противоречат нормам ТК;
 - 2) подлежат приведению в соответствие с ТК (однако сроки для этого - не установлены).
3. Применяя ст. 422 ТК нужно также учесть, что: нормативные правовые акты Союза ССР (перечисленные в ст. 422 ТК):
 - 1) не могут быть отменены федеральным законом: их действие может быть лишь приостановлено на территории Российской Федерации;
 - 2) действуют на территории Российской Федерации лишь в той мере, в какой не противоречат Конституции Российской Федерации, нормам ТК и постановлению Верховного Совета РСФСР от 12.12.91 "О ратификации Соглашения об СНГ. (Это означает, что они не применяются в той мере, в какой не соответствуют законам Российской Федерации, вступившим в силу после 12 июня 1990 г.).
4. Правовые акты самой Российской Федерации, изданные до введения в действие ТК и не указанные в ст. 422 ТК:
 - 1) формально не отменены, продолжают действовать и должны быть приведены в соответствие с нормами ТК;
 - 2) будут действовать впредь до принятия соответствующих федеральных законов;
 - 3) могут применяться лишь в той части, в которой они не противоречат нормам ТК.

Статья 423. Применение законов и иных нормативных правовых актов

1. Анализ ст. 423 ТК показывает, что:
 - 1) нормы ТК применяются к правоотношениям, возникшим с 1 февраля 2002 г. (см. комментарий к [ст. 420](#) ТК);
 - 2) обратную силу нормам ТК законодатель не придал;
2. В случае, если правоотношение возникло до 1 февраля 2002 г.:
 - 1) оно до указанной даты регулировалось трудовым законодательством, действовавшим до 1 февраля 2002 г. Суды применяют это законодательство, если правоотношение прекратилось до введения ТК в силу;

2) оно после указанной даты регулируется нормами ТК, но лишь в части тех прав и обязанностей, которые возникнут после введения ТК в действие.

А.Н. Гув

* (1) Наименование группы профессий.

* (2) Детские дома - интернаты на условиях пяти-шестидневного пребывания в неделю к специализированным детским учреждениям с полным государственным обеспечением не относятся.